

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลหนองขอนกวาง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่

<https://www.nongkhonkwanglocal.go.th>

โทร. ๐-๔๒๒๙-๒๔๗๕ ถึง ๗๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๘
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๙
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๐
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๕ ประภาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๕
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๐
๔.๓ ค่านิยม	๓๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๒
๕.๓ บทสรุป	๔๓



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.อุดรธานี) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้



ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๖) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างเมื่อมีการไปอบรมทำให้เกิดการสร้างเครือข่าย กว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๗) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างเมื่อไปอบรมแล้วสามารถนำความรู้มาสอนงานให้กับพนักงานและลูกจ้างในองค์กรต่อ

๘) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างเมื่อมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นไปสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานได้ เพื่อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป



๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้อง กับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว



- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ



๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

๑ การกิจหลัก

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒ การกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุขูปการ
๖. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน



๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารข้อมูล
๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๓. ทักษะการประสานงาน
๔. ทักษะในการสืบสวน
๕. ทักษะการบริหารโครงการ
๖. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย(ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
๓. ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระเจ้าอยู่หัว

๔. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๕. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้



๖. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๗. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
๘. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
๙. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่นการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA)

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

๑๐. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
๑๑. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
๑๒. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๑๓. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑๔. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๑๕. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
๑๗. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๑๘. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
๑๙. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๒๐. ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software)

และเน็ตเวิร์ก (Network)

๒๑. ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ
๕. งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ



๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร(Personal Analysis)ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส(Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



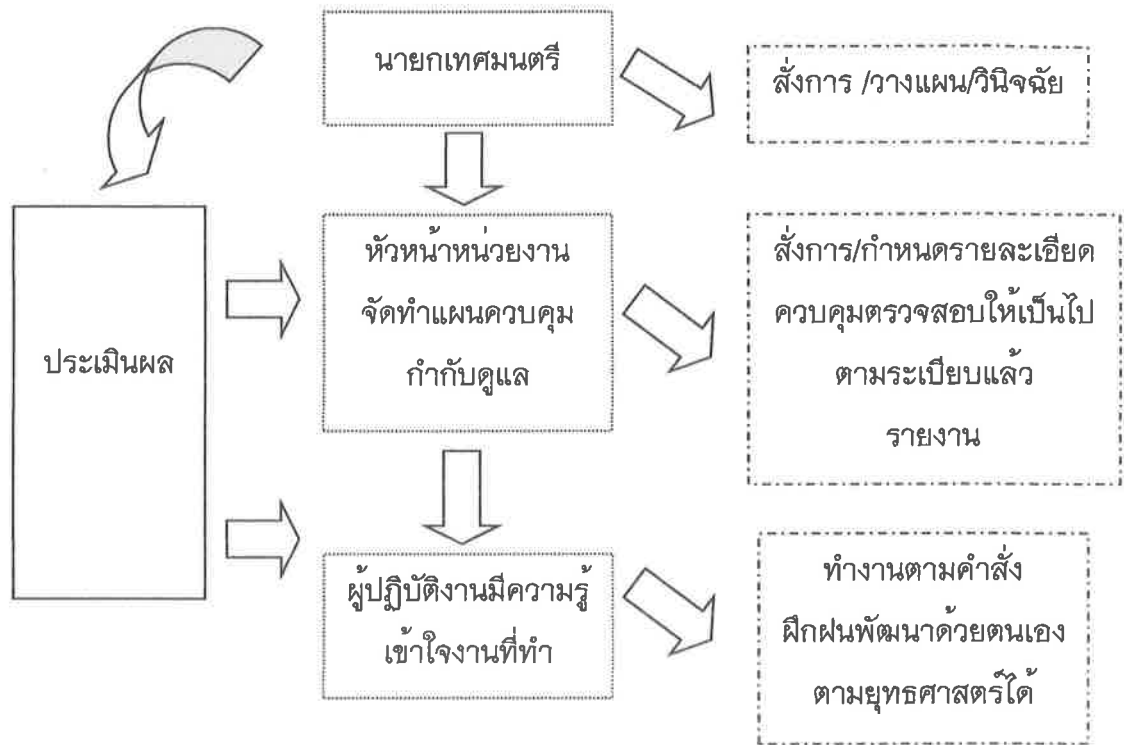
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคล	- ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ - สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
- นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน - กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ - อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ - ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ



การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

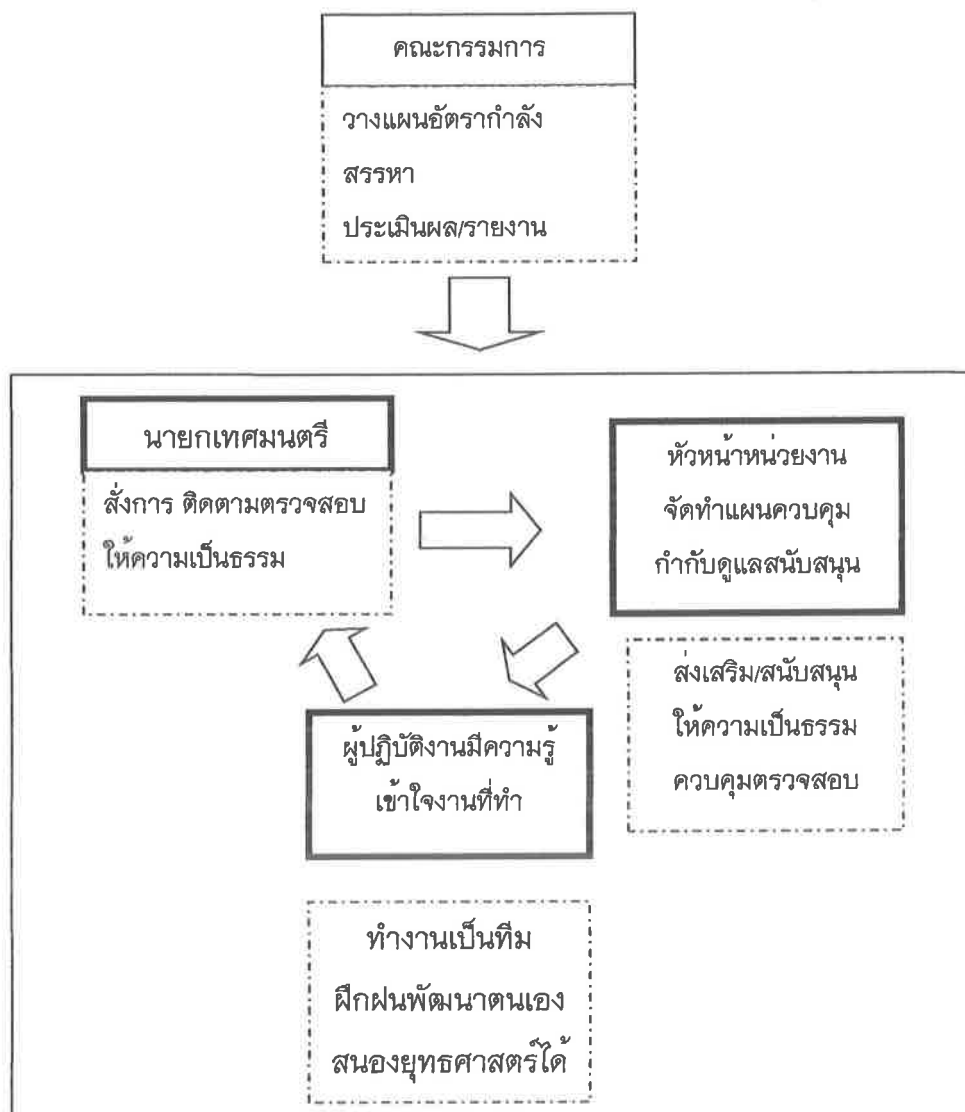
โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผล เพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง

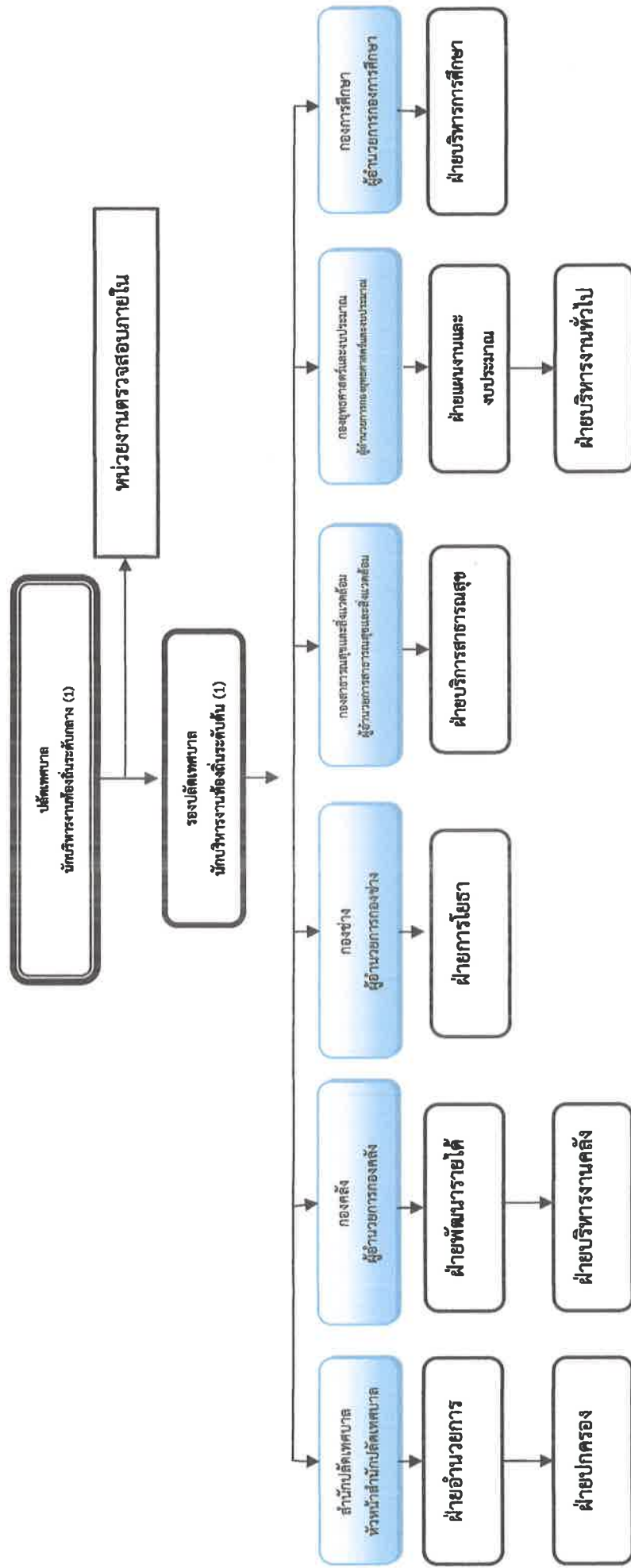


โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองขอนก้าง



สำนัก/กอง	ปลัด/รอง	ตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองโยธา	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๒	๐	๒๕	๑๐	๙	๑๐	๒	๑๒	๗๓
ว่าง	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๘
รวม	๒	๑	๒๖	๑๑	๑๐	๑๑	๔	๑๖	๘๑



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓	<u>สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (มติ กทจ.๑๐/๒๕๖๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
๗	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๘	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๙	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๒	<u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๓	คนงานทั่วไป	๑๔	๑๔	๑๕	๑๕	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
	รวม (สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑)	๒๖	๒๖	๒๗	๒๗	-	+๑	-	
๑๔	<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุตรธานี จังหวัดอุตรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑๖	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
๑๖	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	ลูกจ้างประจำ								
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้าง								
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ) (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๒๔	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม (กองคลัง ๐๔)	๑๑	๑๓	๑๕	๑๕	+๒	+๒	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๕	กองช่าง (๐๕)								
	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
๒๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
๒๗	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๘	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๒๙	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง								
๓๑	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม (กองช่าง ๐๕)	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
๓๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุตรธานี จังหวัดอุตรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๓๓	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ในช่วง ดำเนินการสร หา
	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								
๓๔	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
๓๕	นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๓๗	คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
	รวม (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๑๑	๑๒	๑๓	๑๓	+๑	+๑	-	
๓๘	<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</u>								
	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
๔๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๔๒	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครอง ตำแหน่ง
	รวม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๓ ปี ข้างหน้า						
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น								
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น								
๔๕	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	"การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ แล้ว"								
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเอื้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	"การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ แล้ว"								
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกนาคอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	"การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ แล้ว"								
๕๐	ครู คศ.๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕๑	ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง								
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (มติ กทจ.๑๒/๒๕๖๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	"การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ แล้ว"								
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม (กองการศึกษา ๐๘)	๑๖	๑๖	๑๗	๑๘	-	+๑	+๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)					-	-	-	
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวมพนักงานเทศบาล	๓๒	๓๔	๓๘	๓๙	+๒	+๔	+๑	
	รวมพนักงานครูเทศบาล	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๔๐	๔๒	๔๓	๔๓	+๒	+๓	-	
	รวม (ทุกกอง)	๘๑	๘๕	๙๐	๙๑	+๔	+๕	-	



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๖	๖	-	๒๔
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๓	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๘	๗	๙	๘	-	-	๓๒
รวม	๘	๗	๑๑	๒๕	๙	๐	๖๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๓.๓๓	๑๑.๖๗	๑๘.๓๓	๔๑.๖๗	๑๕.๐๐	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นิติกร ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๕) นักจัดการงานทั่วไป ๕) นักวิชาการคลัง ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) นายช่างโยธา ๖) ครูผู้ช่วย ๗) ผู้ดูแลเด็ก ๘) คนงานทั่วไป



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๕.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๓	๒	๔	๒	๑๒	๔๘.๓๓
วิชาการ	-	-	๒	-	๒	-	๑	-	๕	๓๙.๖๐
ทั่วไป	-	-	-	๓	๑	๑	-	-	๕	๓๙.๒๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๓	๔๖.๖๖
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๔	๓	๘	๓	๖	๖	๒	๓๒	๔๑.๔๔
รวม	๐	๔	๕	๑๓	๙	๑๑	๑๒	๖	๖๐	๔๒.๖๒
คิดเป็นร้อยละ	๐	๖.๕๕	๘.๐๗	๒๐.๙๗	๑๖.๑๓	๑๗.๗๔	๑๙.๓๕	๑๑.๒๙	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	-	-	๑	๑
รวม		๐	๐	๒	๒



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สมาชิกเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ
- ๑.๖ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๗ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๘ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม

ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปทุกระดับให้มี



ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปทุกระดับทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์



หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น



(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประจักษ์ตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๑ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๒ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๓ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องไม่ประพฤติดนินทาจากก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่



ข้อ ๕ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๖ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องมุ่งแก้ปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๗ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๘ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๙ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทุกคน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสาย งาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรสาย งาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายสาคร พรหมทา	ปลัดเทศบาล	กลาง	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๓๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
๒	นางสุพรรณี พรหมโท	รองปลัดเทศบาล	ต้น	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์ บัณฑิต	๒๖ ปี	นักบริหารงาน อปท.	-	-	-	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> (๐๑)									
๓	นางสาวมนัสพร คาน เพชรทา	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๔	สิบเอกชัชวาล ศรี หาบัตติ	หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	ปริญญาตรี ครุ ศาสตร์บัณฑิต คอมพิวเตอร์	๓๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๕	จ่าสิบเอกราชนิต ระ พิมพ์	หัวหน้าฝ่าย ปกครอง (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	ปริญญา วิทยาศาสตร บัณฑิต เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๓๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรกลยุทธ์ การบริหารของนัก บริหารงานทั่วไป รุ่นที่๔	-	-	-	
๖	นายธนากร ธารากุล ทิพย์	นักทรัพยากร บุคคล	ขพ.	ปริญญาโท เอก บริหารธุรกิจ	๙ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรการ บริหารงานบุคคล ของ อปท.	+๑	+๑	+๑	
๗	นางสาวเรณู สิบ สุวรรณ	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสนศาสตร์	๕ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๘	นางสาววนิดา ชมภู จันทร์	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ขง.	ปวส.คอมพิวเตอร์		เพิ่มประสิทธิภาพ การจัดหาระบบ คอมพิวเตอร์เพื่อ รองรับการพัฒนา งานสารสนเทศ จังหวัด	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสาย งาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรสาย งาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๙	พันจ่าโทพลพัฒน์ นนท ปัญญา	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	ปก.	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๒๑ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรการ ปฏิบัติการตอบโต้ สารกัมมันตรังสี และวัตถุอันตราย	-	-	-	
๑๐	นายยุทธนา นิมาแก้ว	นิติกร	ปก.			-	-	-	+๑	
กองคลัง (๐๔)										
๑๔	นางมนัญญา วิทักษา บุตร	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	ปริญญาตรีครุ ศาสตร์บัณฑิต จิตวิทยาและการ แนะแนว	๒๖ ปี ๔ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
๑๑	นางสาวนภัทธนัฐ ภู สงวน	หัวหน้าฝ่ายรายได้ (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น		๑๗ ปี ๑๑ เดือน	สัมมนา ผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินการคลัง การบัญชีพัสดุและ งบประมาณ	-	-	-	
๑๕		นักวิชาการคลัง	ปก./ ชก.			-	-	-	+๑	
๑๗	นางอุไรวรรณ คำดีบุญ	นักวิชาการเงิน และบัญชี		ปริญญาตรี	๒๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
๑๙	นางสาวรัชฎาพร ดอน แขอวัน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปริญญาตรี	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
๒๐	นายรัฐภัทร์ คำวะเนตร	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง.	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต วิทยาการ คอมพิวเตอร์ ประยุกต์ มัลติมีเดีย	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
กองช่าง (๐๕)										
	นายนิรุักษ์ สิงห์ทอง	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง)	ต้น	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๒๖ ปี ๑๑ เดือน	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
	นายพิพงค์ จิราธน โกคิน	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงาน ช่าง)	ต้น			-	-	-	+๑	
	นายวิชัย ทิพชาติ	วิศวกรโยธา	ชก.	ปริญญาตรีโยธา	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
		นายช่างโยธา	ปง.			-	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสาย งาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรสาย งาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	นางสาวปรียาภัสสร โท จันทร์แสง	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปง.	ปริญญาตรี	๓ ปี ๘ เดือน	ฝึกอบรมเตรียม ความพร้อมในการ เปิดบัญชีประจำปี ๒๕๖๓ ในระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นฯ	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>									
	นายเอกกรินทร์ ธงยศ	ผอ.กอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	ปริญญาบัตร สาธารณสุข ศาสตรบัณฑิต	๒๒ ปี ๔ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
		หน.ฝ่ายบริการ และสาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น				-	-	-	
	นางสาวเอริน เมตตา	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก.			-	-	-	+๑	
	นางยุภาวรรณ คำจัน วงษา	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ปก.	ปริญญาตรี สาธารณสุข ศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	-	-	-	
	<u>กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (๐๗)</u>									
	นางสุกัญญา ศิริราไพพงษ์	ผอ.กอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	๒๖ ปี ๔ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
	นางสาวนันท์นภัส ไซ มงคล	หน.ฝ่ายแผนงาน และงบฯ	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	
	นางสาวดารณี ศรีพอ	หน.ฝ่าย บริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาตรี บริหารทรัพยากร มนุษย์	๑๖ ปี ๙ เดือน	-	+๑	+๑	+๑	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุตรธานี จังหวัดอุตรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสาย งาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรสาย งาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองการศึกษา (๐๔)									
	นางสาวรวิรินทร์ นุชัย รัมย์	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	ปริญญาตรี เอก ภาษาอังกฤษ	๑๗ ปี ๖ เดือน	โครงการหลักสูตร อบรมการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก และ ปฐมวัยแบบบูรณา การในบริบท ท้องถิ่นเพื่อการ พัฒนา	-	-	-	
	นางธนัญติกาญจน์ รัส สวนจิตร	หน.ฝ่ายบริหาร การศึกษา	ต้น			-	-	-	+๑	
	นางณิชา เปี้ยจันทิก	ครู	คศ.๒			-	+๑	+๑	+๑	
	นางสาวธัญญรัตน์ อิน หวังสุข	ครู	คศ.๒			ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
	นางสาวปราณี พงษาเทศ	ครู	คศ.๒			-	+๑	+๑	+๑	
		ครู	ครู ผู้ช่วย			-	-	-	+๑	
	หน่วยตรวจสอบ ภายใน									
		นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก/ ชก.			-	-	-	+๑	
รวม							๑๓	๑๓	๒๐	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนากุศลกรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบ
- ๓) พัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างมีการวางแผนพัฒนากุศลกร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนากุศลกรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ



๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
- เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑. อบรมสัมมนาผู้บริหาร , ประธานสภา,สมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชนสมาชิกเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมสัมมนาผู้บริหาร , ประธานสภา, สมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชนสมาชิกสภาเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒	๑๒	๑๒	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ชักจูงให้มีการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๒. ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๔	๑๕	๑๖	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
- เพื่อให้ทราบและเข้าใจ การปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานวิเคราะห์ของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานบริหารงานบุคคล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานบริหารงานบุคคล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานทะเบียน - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันให้เพียงพอ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านพัฒนาชุมชน - เพื่อเสริมสร้างความรู้ของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการวินัยสำหรับนำไปใช้	๓. อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - อบรมหลักสูตรนายแพทย์แผนตรี (หลักสูตร ๓ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรรองนายแพทย์แผนตรี (หลักสูตร ๓ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรที่ปรึกษานายก (หลักสูตร ๓ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล (หลักสูตร ๓ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรระดับเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) - อบรมหลักสูตรผู้อำนวยการกอง (ระดับ ๗ ขึ้นไป) หลักสูตร ๔ วัน - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (หลักสูตร ๔ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป (หลักสูตร ๒ สัปดาห์)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย		๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
ให้เกิดประโยชน์โดยตรงในการสอบสวน ในการปฏิบัติตนให้เกิดผลดีต่อทางราชการ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการ ของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านพัฒนาชุมชน ของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการเงินและบัญชี ของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุการจัดซื้อจัดจ้าง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานช่างโยธา	- อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน - อบรมหลักสูตร "บุคลากร" (หลักสูตร ๔ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน(หลักสูตร ๔ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรจนท./จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักพัฒนาชุมชน - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น/ประชุมเครือข่ายวินัย - หลักสูตรจนท./จพง.ธุรการ (หลักสูตร ๒ สัปดาห์) - หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม - อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - อบรมหลักสูตรจนท./จพง.จัดเก็บรายได้ - อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ (หลักสูตร ๔ สัปดาห์)								



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขนกวาง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านบริหารงานของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการศึกษาของพนักงานเทศบาล - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการตรวจสอบภายในของพนักงานเทศบาล	- อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพช่างนายช่าง อบท. (หลักสูตร ๓ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรนักรับราชการสาธารณสุข - อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา - อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน - อบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนพร้อมกิจกรรม English Adventure Camp) - อบรมหลักสูตรกลยุทธ์การประชุม สภา แบบมี อีอาซีพี (หลักสูตร ๒ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรการดำเนินการทางละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(หลักสูตร ๑ สัปดาห์) - อบรมหลักสูตรคณะกรรมการพิจารณาการพิจารณา									



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขาม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
	ยุทธศาสตร์และการร้องทุกข์ของ อบท.(หลักสูตร ๑ สัปดาห์)									
- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์	๔ แผนให้พนักงานเข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร - วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับการเงินและบัญชี - วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานพัสดุ - วิชาคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการเขียนแบบงานก่อสร้าง (Auto CAD) - วิชาคอมพิวเตอร์พื้นฐานสำหรับการใช้งานสำนักงาน (Office) - วิชาคอมพิวเตอร์สร้างตารางคำนวณด้วยโปรแกรม (Microsoft office Excel) - วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับการสร้างตารางนำเสนอ (Presentation)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๕. อบรมพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในสถาบันเอกชน ในหลักสูตรต่างๆ เช่น - เทคนิคการจัดประชุม - เทคนิคการพูด , ทักษะการพูด - เทคนิคการเขียนโครงการ - การเสริมสร้างความรู้ความสามารถเกี่ยวกับบัญชีส่วนราชการ - เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการใช้ภาษาไทย - กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง - ศิลปะการพูดในที่ ชุมชนและเทคนิคการนำเสนอ - การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย - การจัดการขยะมูลฝอย - การจัดการน้ำเสีย - การควบคุมการผลิตและบำรุงรักษาระบบประปา - อื่น ๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในสถาบันเอกชน ในหลักสูตรต่างๆ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	-	๓		๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๒๙	๒๑	๒๘		๕๔๒,๐๐๐	๕๖๕,๐๐๐	๕๔๗,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๙๗๔	๙๗๔	๙๗๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กร	๑) โครงการจัดกิจกรรมของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการส่งเสริมงานและการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๖	๑๖	๑๖	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๔	๑๕	๑๖	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๕	เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๖๔๕,๐๐๐	๑,๖๒๗,๐๐๐	๑,๖๗๙,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิด และทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางของ องค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผล การติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

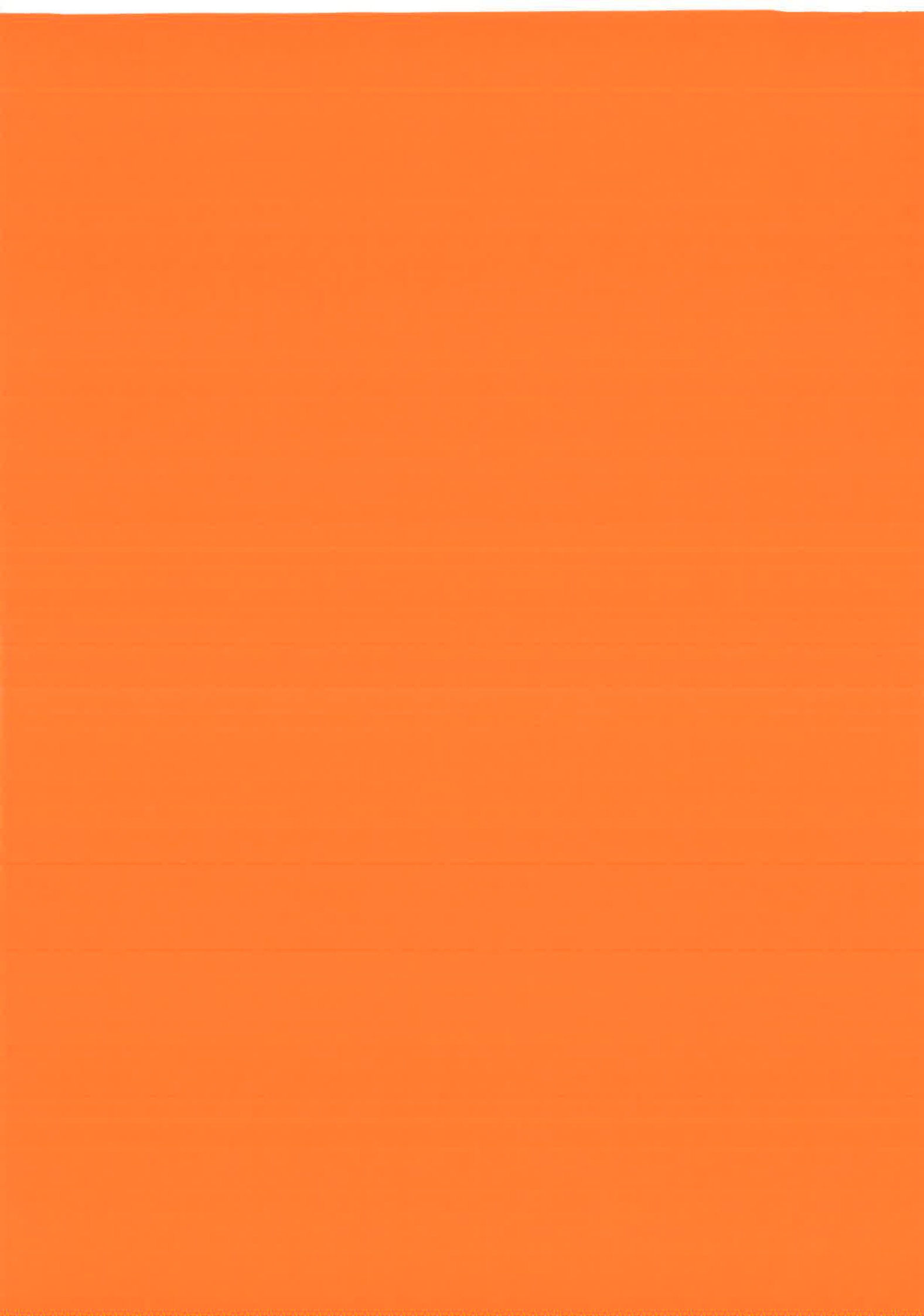
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)



๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

ที่ อต ๘๔๐๐๑/๒๕๖

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การขออนุมัติประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง (ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น)

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างที่ ๕๕๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙ .

ข้อเท็จจริง

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เห็นชอบในแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แล้วนั้น

ข้อกฎหมาย/และระเบียบ

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.อุดรธานี) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(เทศบาลตำบล หนองขอนกว้าง) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม
และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน
การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง) นั้น

ข้อเสนอ

เห็นควรพิจารณาอนุมัติ ประกาศเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนา
บุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นายธนากร ธารากุลทิพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เห็นไม่ขัดข้อง

สืบเอก

(ชัชวาล ศรีหาบัต)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นไม่ขัดข้อง

(นางสาวมนัสพร คานเพชรทา)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

☐ เห็นชอบ

☒ เห็นไม่ขัดข้อง

☐ เห็นควร

(นายสาคร พรหมหา)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

อนุมัติ
ดำเนินการตามระเบียบ

(นายกริช ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง



ประกาศเทศบาลตำบลหนองขนก้าง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองขนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลหนองขนก้าง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๐๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลหนองขนก้างจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกริช ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขนก้าง



ประกาศเทศบาลตำบลหนองขนก้าง

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองขนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลหนองขนก้าง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๐๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลหนองขนก้างจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขนก้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

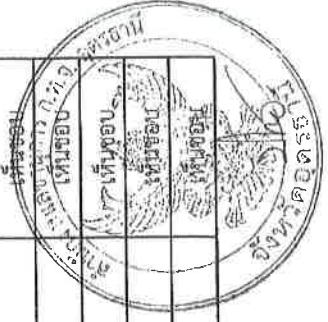
(นายกริช ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขนก้าง

รองนายก
ปลัด/รองปลัด
สมาชิกสภาเทศบาล
นายกเทศมนตรีตำบลหนองขนก้าง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
 ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓
 ประกอบการประชุม ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ตามหนังสือ สบง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)					มติ ก.ท.จ.อุดรธานี
			๑.หลักการผลิตผล	๒.เป้าหมายการพัฒนา	๓.หลักสูตรการพัฒนา	๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๖.การติดตามและประเมินผลการพัฒนา
๑	เมืองอุดรธานี	ทน.อุดรธานี	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒	เมืองอุดรธานี	ทต.บ้านจั่น	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓	เมืองอุดรธานี	ทต.บ้านดาด	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔	เมืองอุดรธานี	ทต.หนองขอนกว้าง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๕	โนนสะอาด	ทต.โนนสะอาด	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๖	โนนสะอาด	ทต.โพธิ์ศรีสำราญ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๗	ไชยวาน	ทต.โพธิ์สูง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๘	ไชยวาน	ทต.หนองม่วงแก้วหอม	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๙	กุดจับ	ทต.กุดจับ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๐	กุดจับ	ทต.ปะโค	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๑	กุดจับ	ทต.นาหนองทุ่ม	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๒	กุดจับ	ทต.เซียงเพ็ง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๓	กุมภวาปี	ทต.เซียงแก้ว	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๔	กุมภวาปี	ทต.เวียงคำ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๕	กุมภวาปี	ทต.แซแล	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๖	กุมภวาปี	ทต.กวนพันดอน	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๗	กุมภวาปี	ทต.พันดอน	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๘	กุมภวาปี	ทต.หนองหัว	/	/	/	/	/	เห็นชอบ



ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	องค์ประกอบของแผนพัฒนาท้องถิ่นทางเทศบาล (ตามหนังสือ สบง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)					มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
			๑.หลักการและ เหตุผล	๒.เป้าหมายการ พัฒนา	๓.หลักสูตรการ พัฒนา	๔.วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการ ดำเนินการพัฒนา	๕.งบประมาณใน การดำเนินการ พัฒนา	๖.การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา
๑๙	กุมภวาปี	ทต.สี้อ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๐	กุมภวาปี	ทต.ภูแก้ว	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๑	ทุ่งฝน	ทต.ทุ่งใหญ่	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๒	นาูง	ทต.โนนทอง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๓	นาูง	ทต.นาูง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๔	น้ำโสม	ทต.น้ำโสม	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๕	บ้านผือ	ทต.กลางใหญ่	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๖	บ้านผือ	ทต.คำบง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๗	บ้านผือ	ทต.บ้านผือ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๘	วังสามหมอ	ทต.ปะยาว	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๙	วังสามหมอ	ทต.มาสุก	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๐	วังสามหมอ	ทต.วังสามหมอ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๑	วังสามหมอ	ทต.หนองหญ้าไซ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๒	วังสามหมอ	ทต.คำโคกสูง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๓	ศรีธาตุ	ทต.บ้านโป่ง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๔	ศรีธาตุ	ทต.หัวนาคำ	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๕	สร้างคอม	ทต.สร้างคอม	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๖	หนองแสง	ทต.นาดี	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๗	หนองวัวซอ	ทต.หนองบัวบาน	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๘	หนองวัวซอ	ทต.อุบมุง	/	/	/	/	/	เห็นชอบ



ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	องค์ประกอบของแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาล (ตามหนังสือ สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)						มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
			๑.หลักการและ เหตุผล	๒.เป้าหมายการ พัฒนา	๓.หลักสูตรการ พัฒนา	๔.วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการ ดำเนินการพัฒนา	๕.งบประมาณใน การดำเนินการ พัฒนา	๖.การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา	
๓๙	หนองหาน	ทต.โคกสูง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔๐	หนองหาน	ทต.บ้านเชียง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔๑	หนองหาน	ทต.หนองไผ่	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔๒	หนองหาน	ทต.สะแบง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ

(Signature)

นางवलอนงค์ ฤทธิเลิศวิริยะ

ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมการ/เลขานุการ ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี





ที่ อต ๐๐๒๓.๗/ว จ.๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
รับที่ 1643
วันที่ 25 มิ.ย. 2569
เวลา 10.20

ที่ว่าการอำเภอเมืองอุดรธานี
ถนนมุขมนตรี อต ๔๑๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๔๒๘
ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอเมืองอุดรธานีได้รับแจ้งจากจังหวัดอุดรธานีว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

/ในการนี้...

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว โดยให้จัดส่งจังหวัดภายในวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเอกพงษ์ จันทรอมรสิริ)

ปลัดอำเภอ ปฏิบัติราชการแทน

นายอำเภอเมืองอุดรธานี



ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๕๒๙

ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
ถนนอธิบดี อต ๔๑๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี นายกเทศมนตรีนครอุดรธานี
และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒
ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์
การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บท
การพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนด
เป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙
มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.
และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด)
ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา
๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตาม
และประเมินผลการพัฒนา

/เพื่อให้การ...

☐ ก.จ.	☐ ก.ท.
☒ ก.จ.บด.	☐ ก.ท.บ.
☐ ก.จ.ส.	☐ ก.ท.ป.



สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
เลขรับที่ 7005
วันที่ 9 มิ.ย. 2569
เวลา 16.07

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒

กลุ่มงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขรับที่ 2894
วันที่ 9 มิ.ย. 2569

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา บุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนา บุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

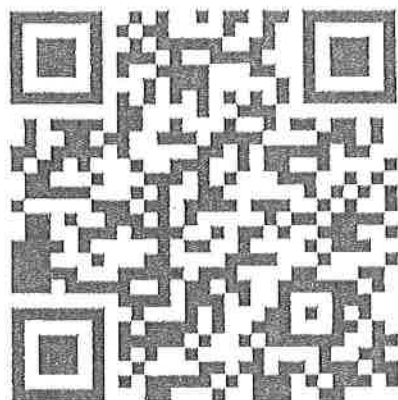
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

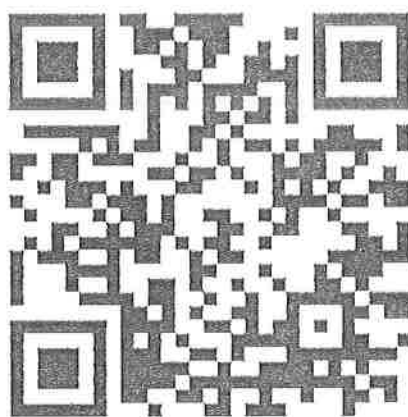
๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญ

/กับการพัฒนา ...

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙



- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จังหวัดอุดรธานี

ที่ อด ๘๔๐๐๑/๓๖๐

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง (ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น)

เรื่องเดิม

ตามหนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อด ๐๐๒๓.๒/ว๓๘๘๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น จังหวัดอุดรธานี ได้แจ้งให้เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ส่งให้จังหวัด เพื่อให้ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนั้น ตามข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ กทจ.อุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดส่งจังหวัดภายในวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามหลักเกณฑ์ที่ก.ท.จ.อุดรธานีกำหนด เพื่อเสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ข้อกฎหมาย/และระเบียบ

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

✓ ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

/ ข้อ ๓๐๑ แผนการ...

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้ว ให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.อุดรธานี กำหนด เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลจึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นายธนากร ชารากุลทิพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.....

สืบเอก

(ชัชวาล ศรีหาบดี)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน- นายกเทศมนตรี

- เสนอขอ 13 คน อนุมัติ พ. 13/10/2563

[Signature]

(นางสาวมนัสพร คานเพชรทา)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

☐ เพื่อไปตรวจ

☒ เพื่อไปตรวจ

☒ เห็นควร

[Signature] - พรมหา

(นายสุภากร พรมหา)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง



อนุมัติ



ไม่อนุมัติ เพราะ

[Signature] - อนุมัติ

ดำเนินการตามระเบียบ

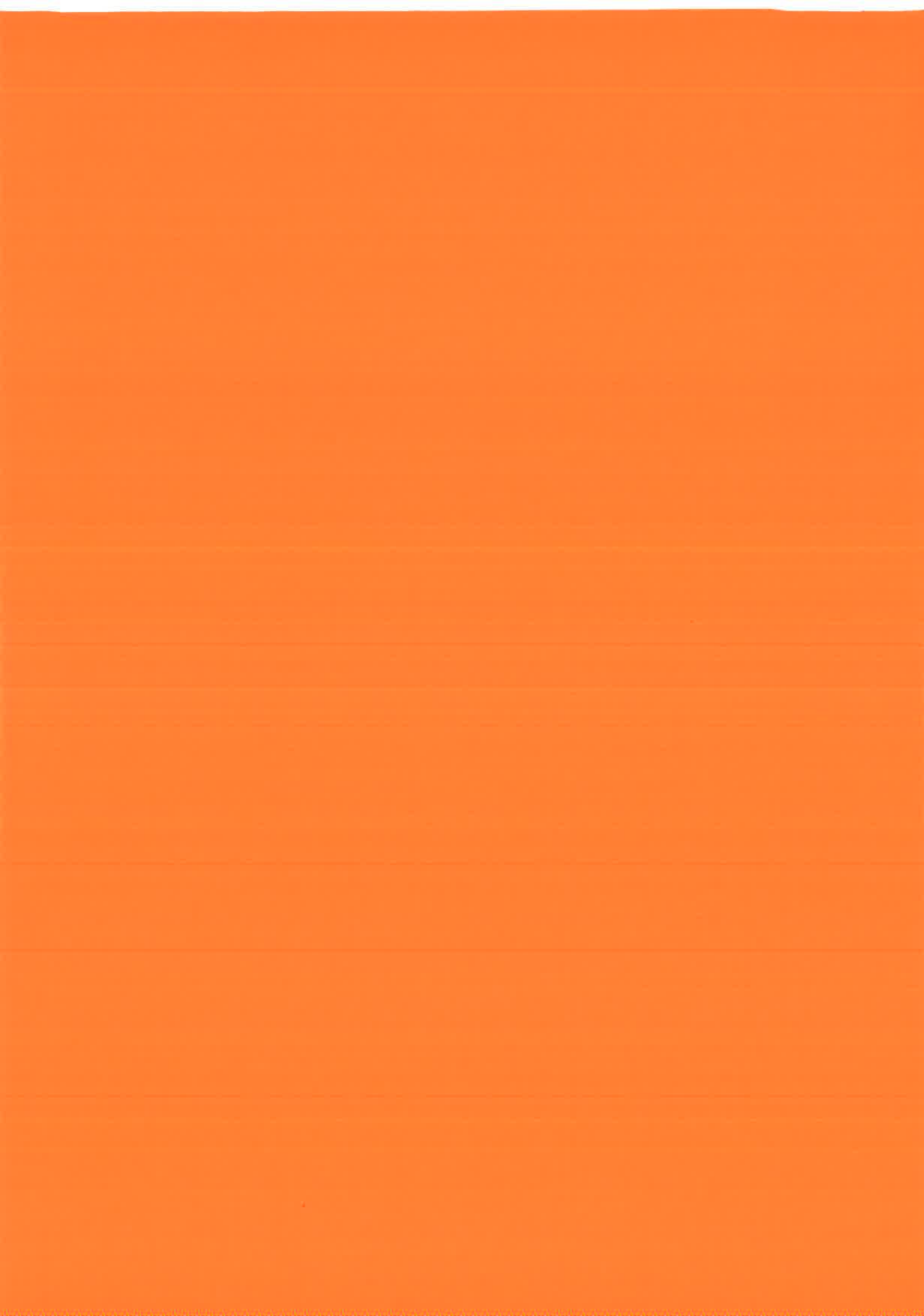
ลงชื่อ

[Signature]

(นายกริช ฤทธิสี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

- 6 ส.ค. 2563



สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

ที่ ๕๕๔ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ตามที่เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยอำนาจตามความข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้ เพื่อให้การดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
(ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอ ผลการติดตามต่อนายกเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทราบ

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกฤษ ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

รองนายก
ปลัด/รองปลัด
หน.สข./หน.ผ.
ร่าง/พิมพ์



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

ที่ ๕๕๙ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยอำนาจตามความข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งประกอบด้วย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
(ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอ ผลการติดตามต่อนายกเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างทราบ

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกริช ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

ที่ อต ๘๔๐๐๑/๓๕๐

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง เอกสารแจ้งเวียน คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ปลัดเทศบาล, รองปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกองทุกกอง

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ ขอส่งสำเนา ☐ หนังสือ ☐ ระเบียบ ☒ คำสั่ง ☐ ประกาศ ของ สำนักปลัดเทศบาล คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

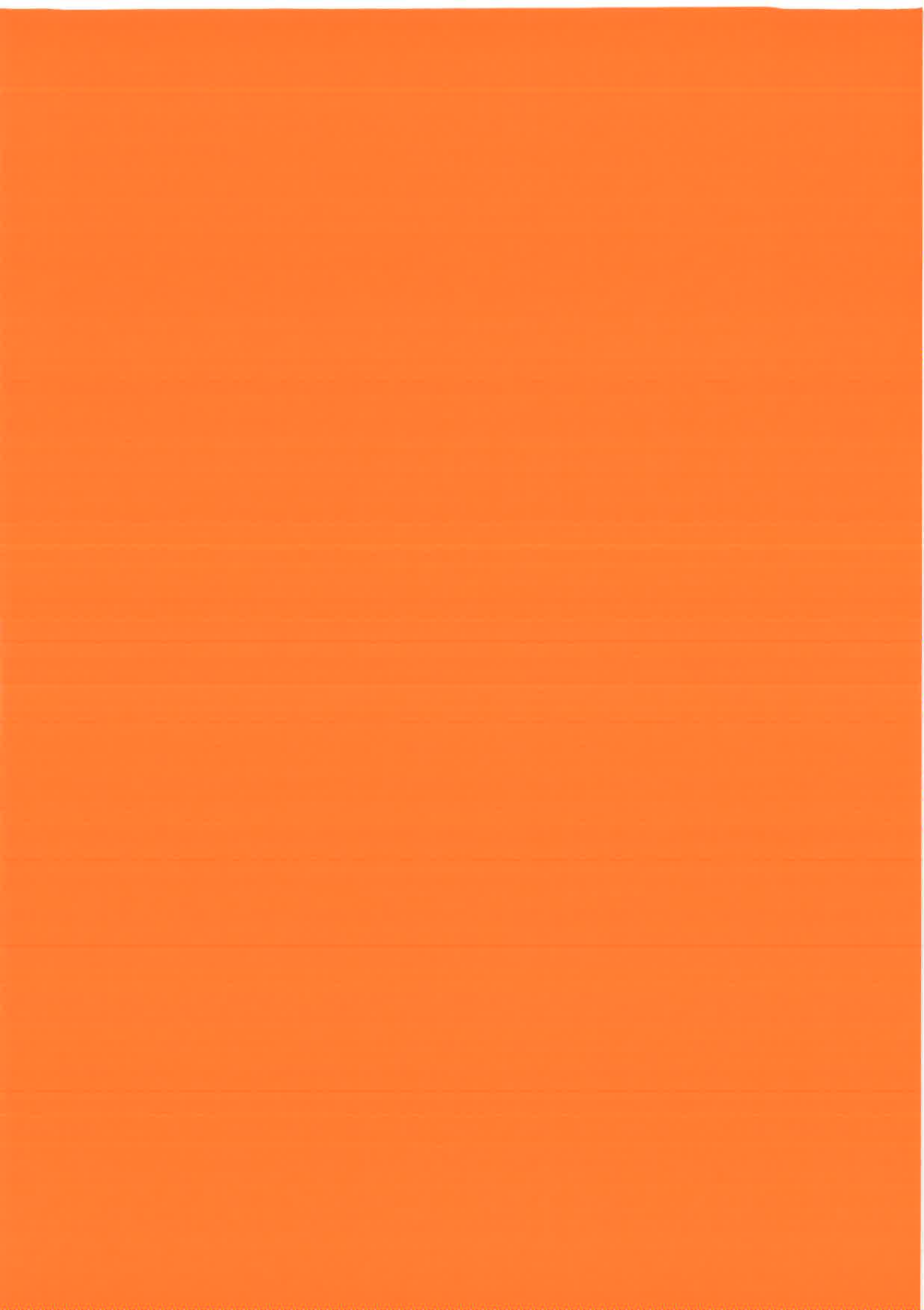
- จึงเรียนมาเพื่อ ☐ โปรดทราบ
- ☐ โปรดทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
- ☒ โปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- ☐ โปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- ☐ โปรดพิจารณา
- ☐ โปรดพิจารณาและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
- ☐ โปรดพิจารณาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
- ☐ โปรดพิจารณาและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ลงชื่อ.....

(นายธนากร ธารากุลทิพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๙. นักทรัพยากรบุคคล
๑๐. คนงาน



สำเนาฉบับ



ที่ อต ๘๔๐๐๑/๗๐๕

สำนักงานเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
๔๙๙ หมู่ ๑ ตำบลหนองขอนกว้าง
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๐๐ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว๓๙๘๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย - ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๒ เล่ม

ตามที่จังหวัดอุดรธานีได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอส่งเอกสารประกอบการพิจารณาไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกริช ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๒๒๙-๒๔๗๕ ถึง ๗๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_05410110@dla.go.th

รองนายก
ปลัด/รองปลัด
หน.ศป./หน.ส.
หน.วิเทศ

สำเนาฉบับ



ที่ อด ๘๔๐๐๑/๗๐๓

สำนักงานเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
๔๘๘ หมู่ ๑ ตำบลหนองขอนกว้าง
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอเมืองอุดรธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอำเภอเมืองอุดรธานี ที่ อด ๐๐๒๓.๒/ว๓๘๘๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย - ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่จังหวัดอุดรธานีได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อรายงานให้อำเภอเมืองอุดรธานีทราบ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างได้รายงาน ก.ท.จ.อุดรธานี เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกริช ฤทธิลี)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๒๒๘-๒๔๗๕ ถึง ๗๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_05410110@dla.go.th

พันธุ

๐๓๐๓

๑๑ ก.ค. ๖๔

รองนายก
ปลัด/รองปลัด
หน.ส.บ./หน.ส.
หน.ส.บ.บ.

