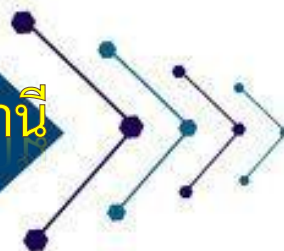




แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗



อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี



ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีเรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงาน เทศบาล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับ การบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน เทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยการ พัฒนา พนักงานเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของ แต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ การบริหารเทศบาลที่จะ ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตร ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความ จำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงาน เทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดย ผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก. เทศบาล) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) องค์การบริหาร เทศบาลต้นสังกัด หรือ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๖๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนา พนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างจึงได้หาความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้ง ความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.เทศบาลกำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีความสามารถในการ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลเข้าใจแบบ แผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

๒.๓ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ มีการประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๖ คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล ทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่

๓. วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์

“ หนองขอนแก่นก้าวยุคใหม่ ร่วมใจพัฒนา แก้ไขปัญหาของประชาชน ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคน ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๓. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย
๔. สนับสนุนให้มีภาระนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
๕. สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เกิดประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม”

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาล) จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด

เทศบาลตั้งใจได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของทุกส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน มากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่นสรุปผล ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ เช่น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานสารบรรณ งานพัสดุ เป็นต้น

๑.๒ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรนิติกร
๑๐. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๖. หลักสูตรสำหรับครู/ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๗. หลักสูตรสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๓ หลักสูตรด้านการบริหาร

๑. การบริหารงานสมัยใหม่ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่
๒. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ หลักสูตรด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและการบริการประชาชน

๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๒. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน

๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การพัฒนาและเสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงาน

๑.๖ หลักสูตรการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้าน IT

๑. การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะด้านตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๒. การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั่วไปที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรม โดยเทศบาลตั้งใจอาจดำเนินการเอง หรือสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

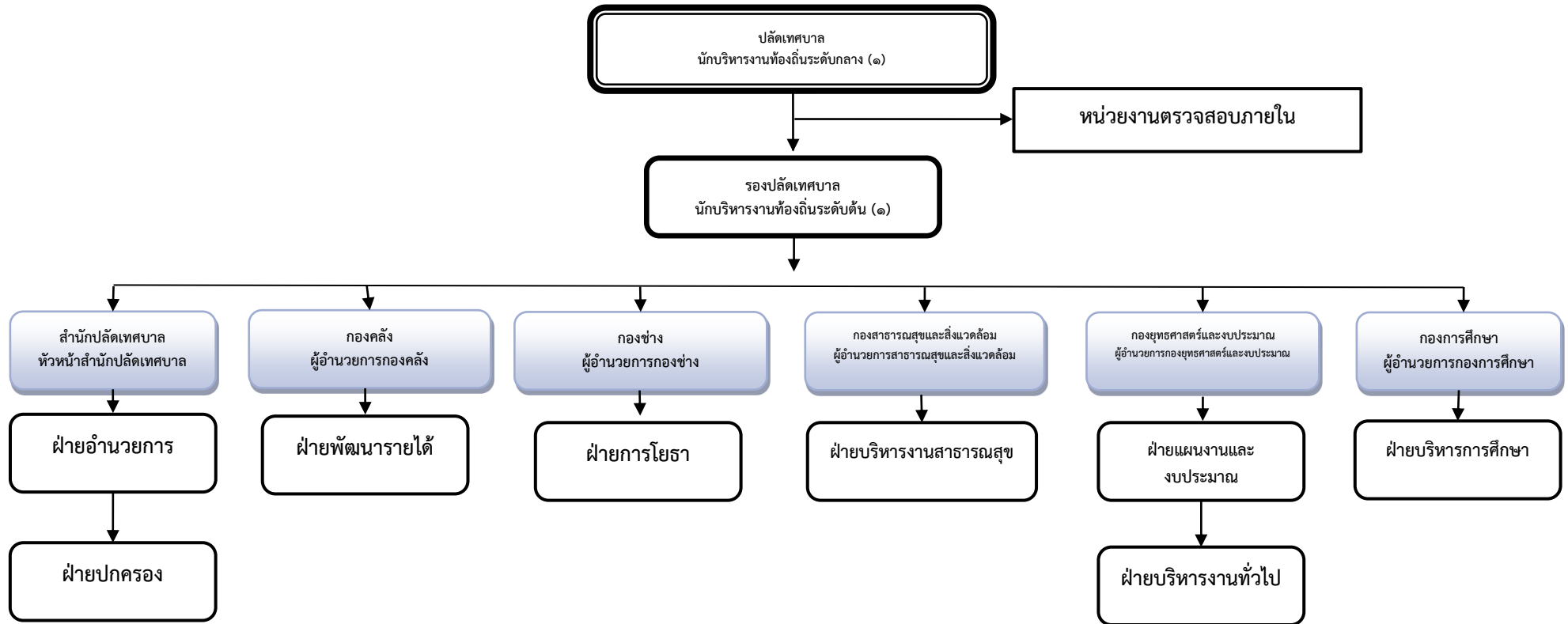
๑.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๑.๗ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

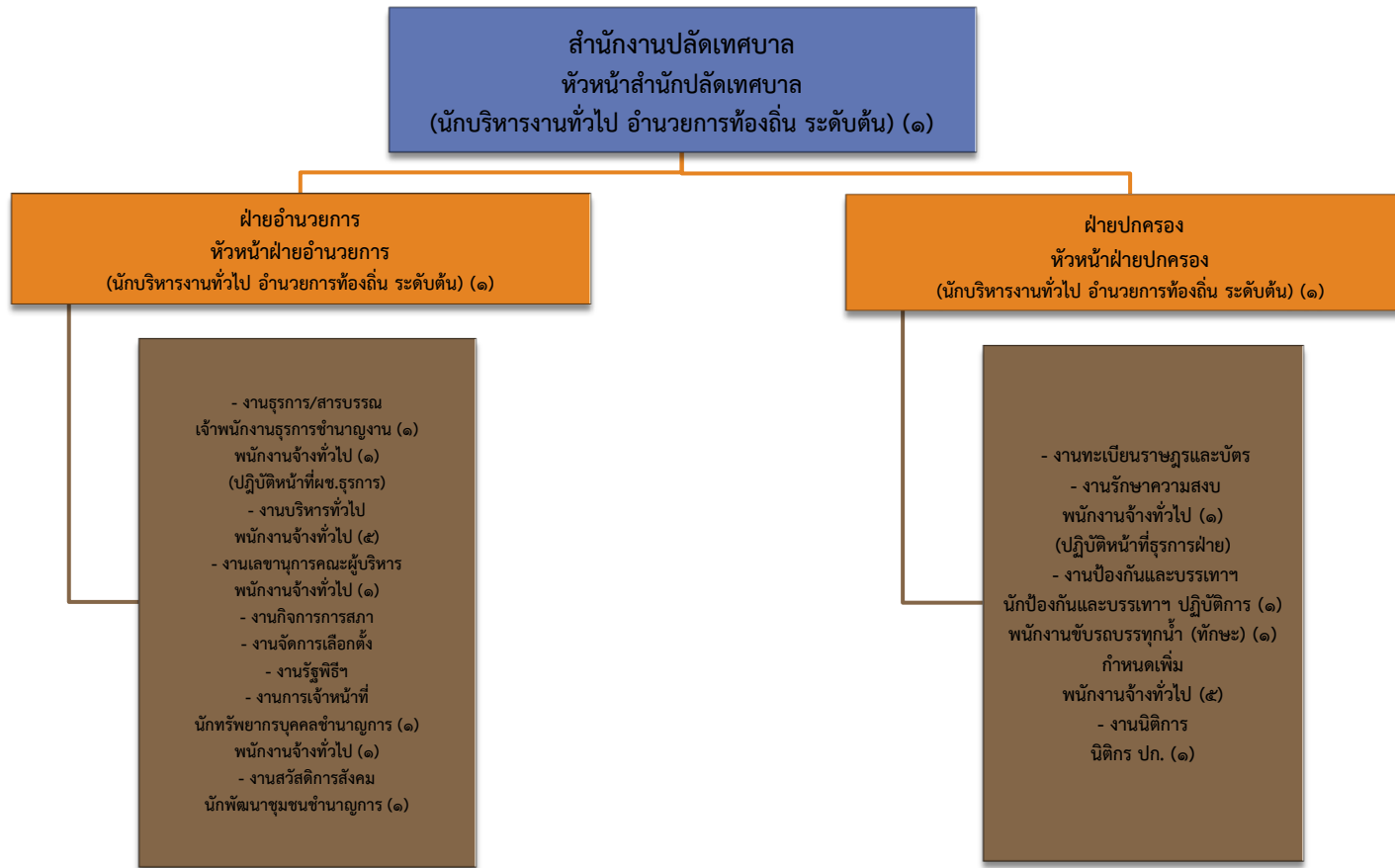
๒. ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

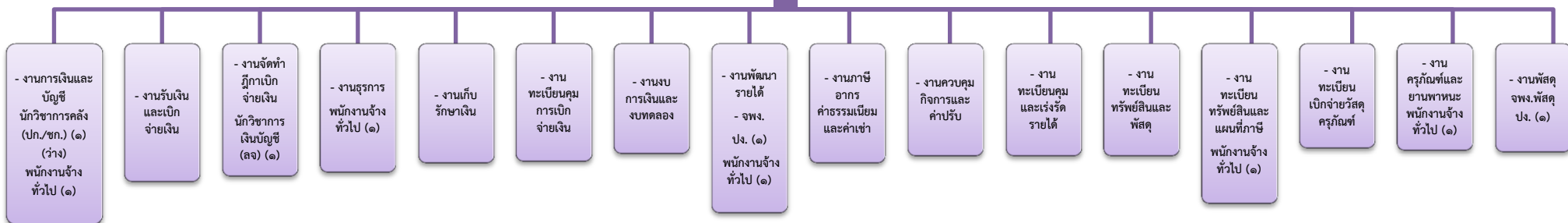


ระดับ	อำานวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๑๔	๒๓

โครงสร้างองค์กร เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

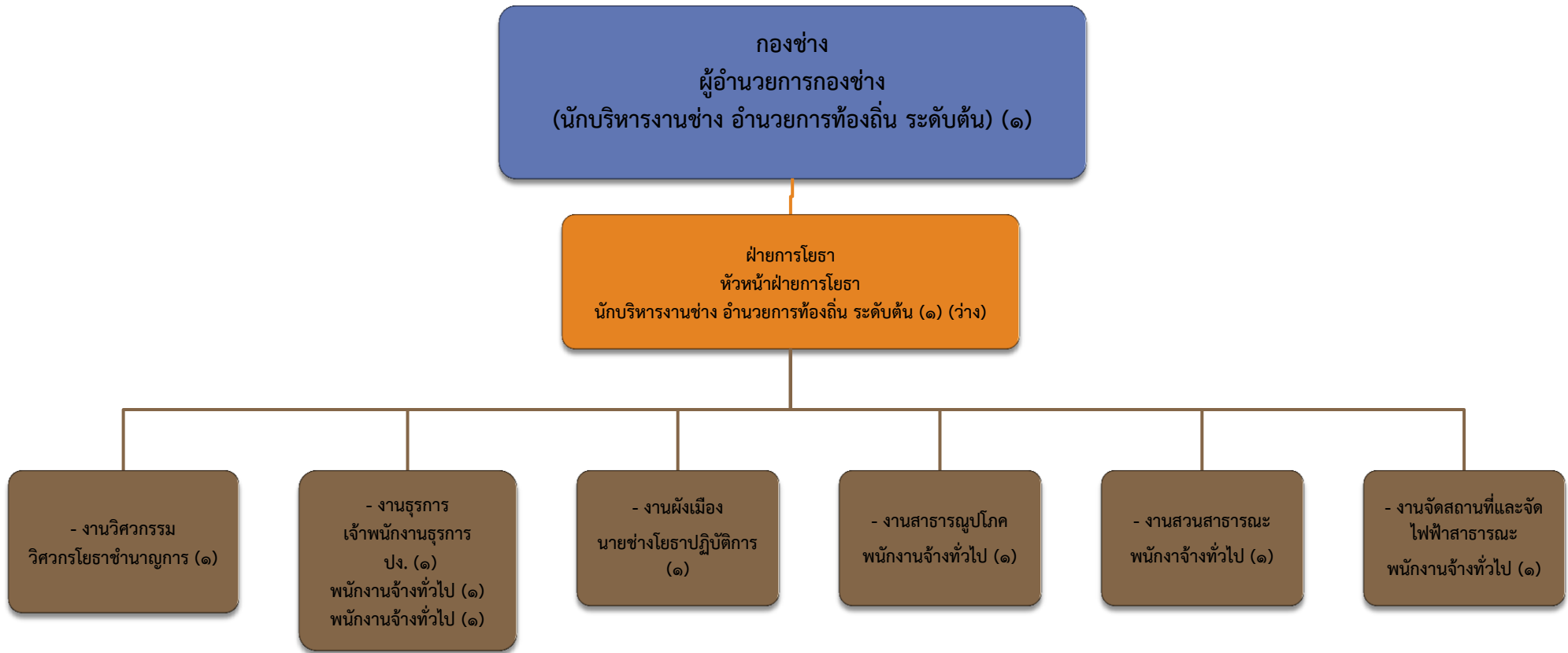
องค์กร
ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายพัฒนารายได้
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๕	๑๑

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง



ระดับ	อำานวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๕	๑๐

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู ผช.	ครู ค.ศ. ๑-๓	ผ.อ.	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	๓	๒	๓	๑๗

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑.จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒.ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง รับ โอน และจัดคนลงสู่ ตำแหน่งที่ว่าง ตาม กรอบอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลัง ให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๑ เล่ม/ปี อัตรารว่างน้อยลง	องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอ เหมาะกับการ ปฏิบัติงาน ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานกาารเจ้าหน้าที่
๒. ด้านการกำหนดกล ยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและ ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	องค์กรมีแนวทางใน การ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานกาารเจ้าหน้าที่
๓. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและ เผยแพร่การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบ ถึงความ รับผิดชอบต่อ ตำแหน่ง หน้าที่ของ ตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร ทราบความ รับผิดชอบ ต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานกาารเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนการ ดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของ พนักงานเทศบาล	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง	งานกรรเจ้าหน้าที
๕. ด้านระบบข้อมูล ของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน (LHR)	เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ บุคลากรถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	ทต.หนองขอนกว้าง สามารถ ทราบข้อมูล บุคลากรใน หน่วยงานได้ ตลอดเวลา และเป็น ปัจจุบัน	งานกรรเจ้าหน้าที
๖. ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	แผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑ เล่ม	มีแผนปฏิบัติการและ เป็นแนวทางในการจัด กิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น	ทุกส่วนราชการ

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยดำเนินการ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	←-----→											สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	←-----→											”
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ ราย	←-----→											”
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	←-----→											”
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๒ ราย	←-----→											”
๑๕	หลักสูตรครู	ครู จำนวน ๓ ราย	←-----→											”
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงิน และบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	←-----→											”
๑๗	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๒ ราย	←-----→											”

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยดำเนินการ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑	หลักสูตรการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างจำนวน๕๐ราย														เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างจำนวน๕๐ราย														เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวน ๔๐ ราย														สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยดำเนินการ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
๔	หลักสูตรการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย												สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น จ.อุดรธานี
๕	หลักสูตรการออกแบบ ก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย												สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๖	หลักสูตรการประสาน แผนพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย												อบจ.อุดรธานี

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วย ดำเนินการ
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
๓	โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างจำนวน ๖๐ ราย												เทศบาล ตำบลหนอง ขอนกว้าง
๔	โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างจำนวน ๓๐ ราย												
๕	โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพและศึกษาดูงาน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ของ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง จำนวน ๖๐ ราย												

การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/
ภายนอก ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง	หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ	๕	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การพัฒนาตนเอง	เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง

	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>การประชุมประสานแผนการพัฒนา บุคลากร</p> <p>การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง</p>	<p>ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด</p> <p>มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</p> <p>มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p> <p>ฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง</p>					
<p>๓) บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๓) แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)</p>	<p>๒</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ</p>	<p>เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง</p>

	<p>มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</p> <p>การเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</p> <p>การดำเนินการทางวินัย</p> <p>การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>	<p>มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</p> <p>มีการเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</p> <p>มีการดำเนินการทางวินัย</p> <p>มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>					
	<p>๔) แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะ ศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <p>การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p>โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p>	<p>มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p>มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</p> <p>มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ ภายนอก</p>	-	๓๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	<p>๑) การพัฒนาตนเอง</p> <p>๒) การสัมมนา</p>	เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
รวม			๑๖	๓๐๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
<p>บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>๑) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ได้แก่</p> <p>หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น</p> <p>หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป</p> <p>หลักสูตรนักวิชาการสาขาภิบาล</p> <p>หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตร</p> <p>นักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร</p> <p>นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตร</p> <p>นักวิชาการศึกษา</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)</p> <p>มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</p>	<p>๒</p>	<p>๑๕๐,๐๐๐</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>การฝึกอบรม</p>	<p>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>

	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา						
	๒) แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๑๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น /สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/หน่วยงานอื่นๆ
รวม			๖	๒๕๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๗	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	๔	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/หน่วยงานอื่นๆ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การพัฒนาตนเอง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบ (e-Learning)
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด ๑) โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วน ราชการ) มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง	๒๐	ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง/ หน่วยงานอื่นๆ

	๒) โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง และองค์กรภายนอกทั้ง ภาครัฐและเอกชน	มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง					
	รวม		๔๔	-			

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผล การติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้างทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหนองขอนกว้าง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอำนาจทอง ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนา บุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับ โครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

