



# แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2564 – 2566)

เทศบาลตำบลหนองเรือ  
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

## คำนำ

การบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภา เทศบาลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ เทศบาลและบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาล มีระยะเวลาของแผน 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหาร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาล จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลหนองเรือได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ไว้ ณ ที่นี้

จัดทำโดย

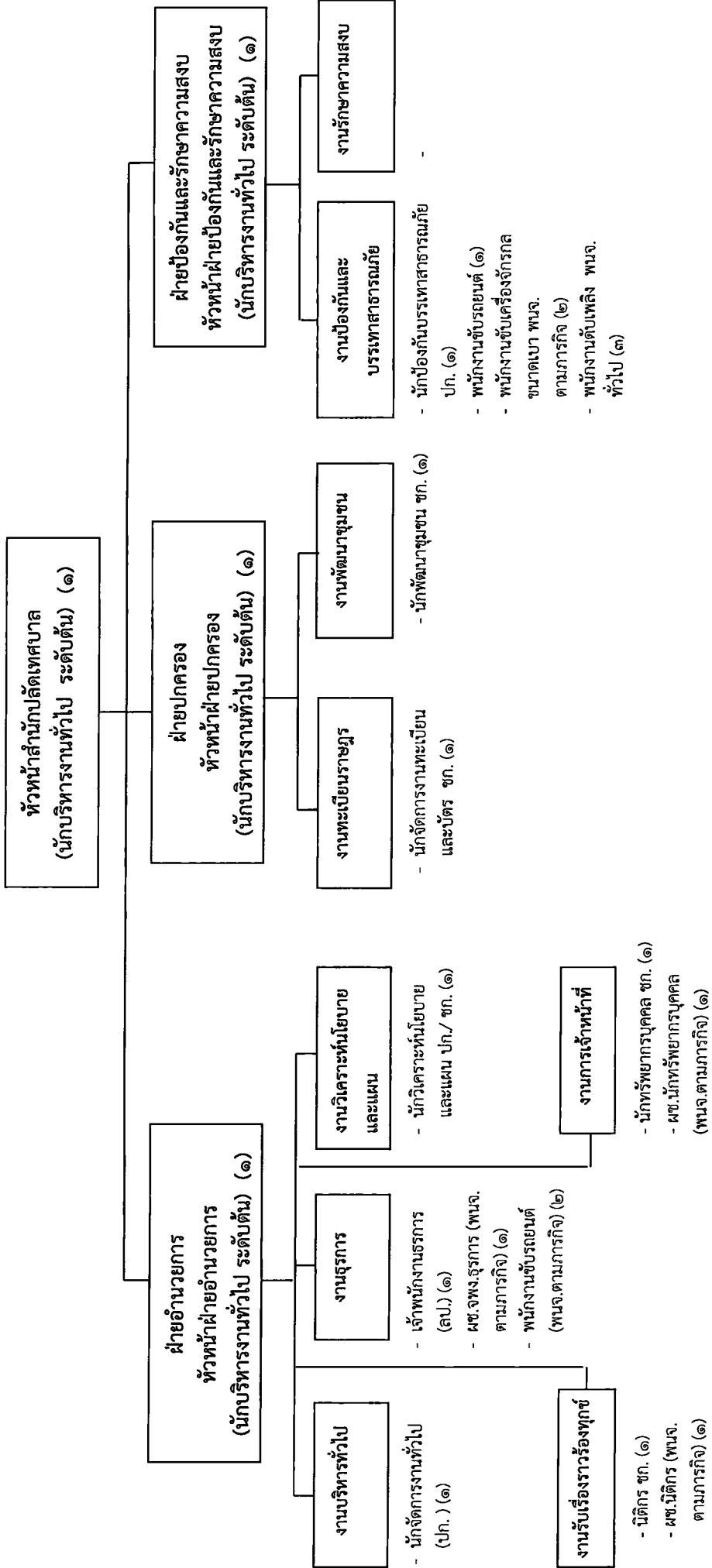
งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
ข้อมูลอัตรากำลัง	
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	2
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์บุคลากร	8
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	10
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	
- การพัฒนาด้านบุคลากร	12
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	13
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	14
หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	15
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	19
มาตรการดำเนินการทางวินัย	19
การติดตามผล	19
บทสรุป	20



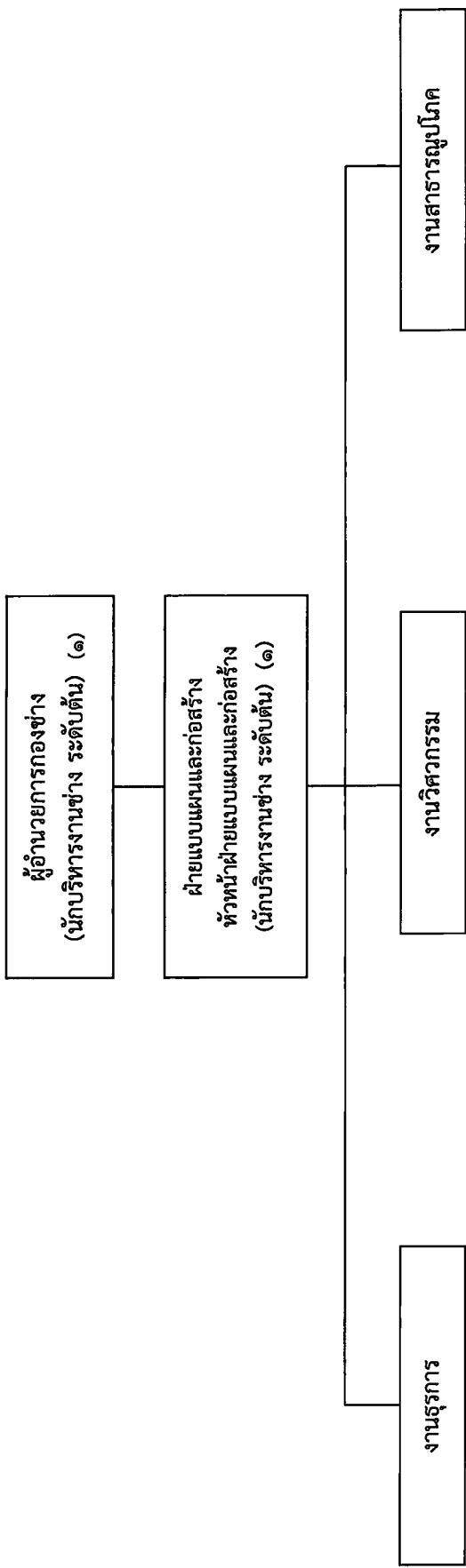
# โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ค.น.	ช.ช.	ช.พ.	ป.ก./ช.ก.	อ.ส.	บ.ง./ช.ง.	อ.จ.ประจำ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๕	๓	



# โครงสร้างกองช่าง



- จพง.ธุรการ ชง. (๑)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

- คนงาน (พนจ.ทั่วไป) (๒)

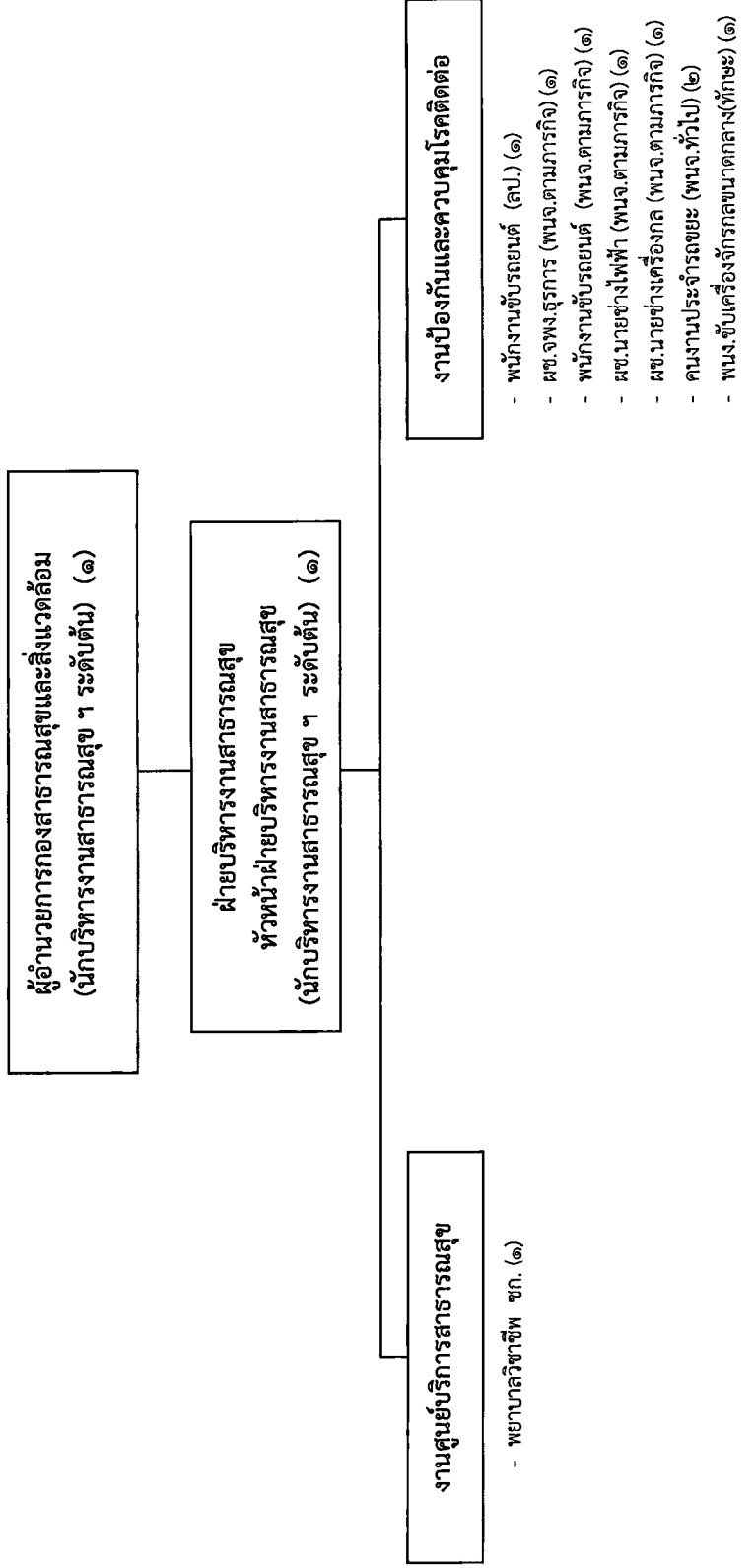
- พนักงานขับรถยนต์

( พนจ. ตามภารกิจ) (๒)

- คนงาน (พนจ.ทั่วไป) (๒)

บริหารท้องถิ่น	จำนวนการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต่ำ	บริหารสถานศึกษา	ครู	อื่น	ชพ.	ขพ.	ปภ/ชก.	อส.	ปง/ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ
-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔

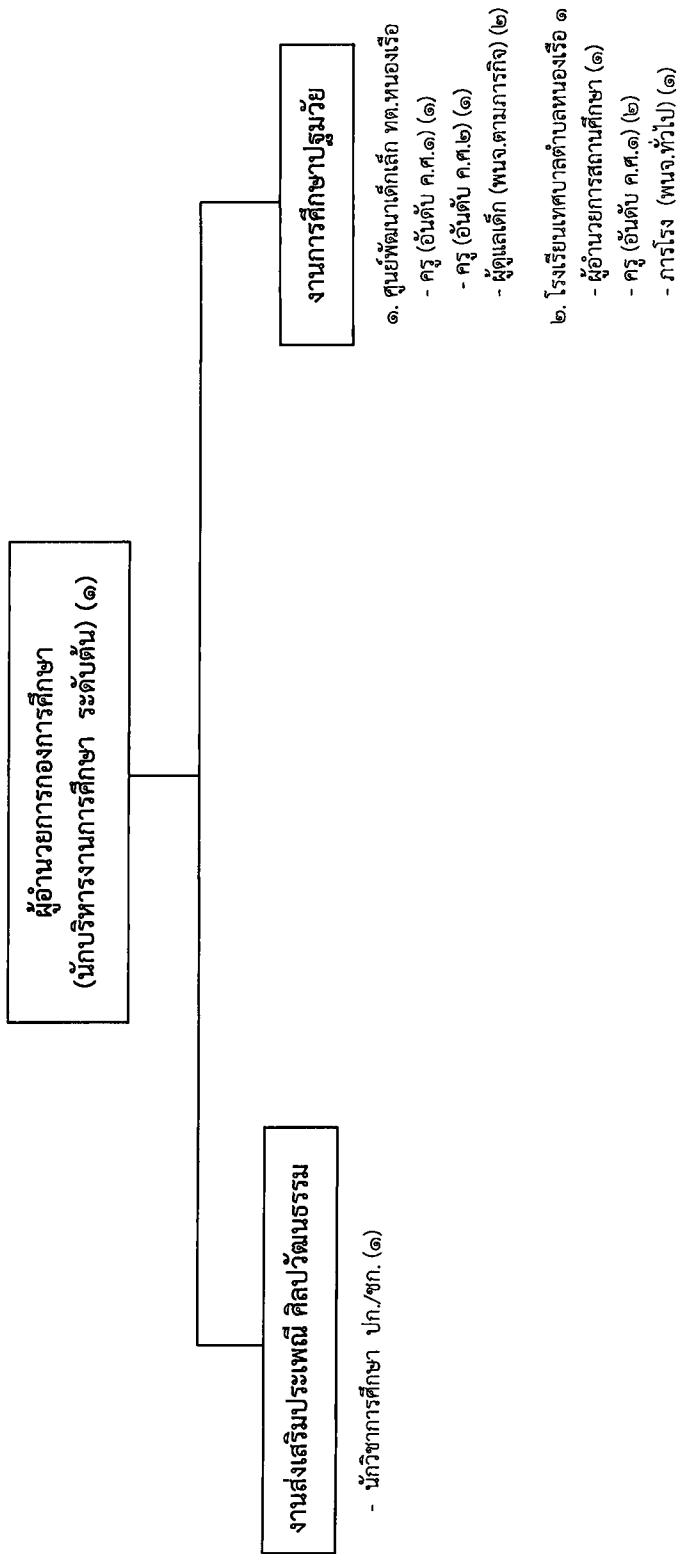
# โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



บริการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่ประเภทวิชาชีพ			วิชาการ			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ศน.	ชพ.	ชพ.	ป.ก./ชก.	ทั่วไป	ผู้ช่วยวิชาชีพ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๒

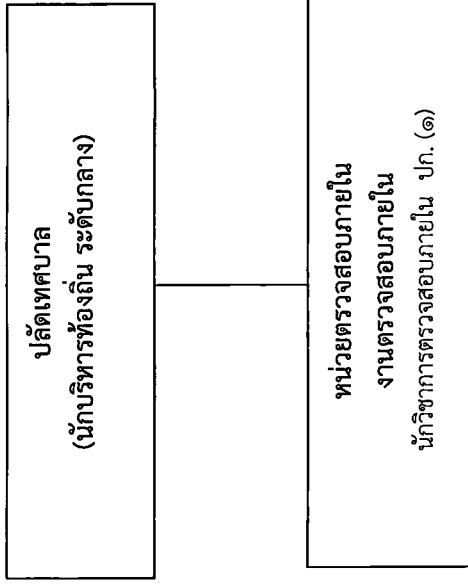


# โครงสร้างกองการศึกษา



บริหารท้องถิ่น	จำนวนการท้องถิ่น		ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีประกอบวิชาชีพ		วิชาการ			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง				
	สูง	กลาง	ดัด	ครู	ศน.	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑

## โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น		ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ		วิชาการ			ทั่วไ		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	สูง	ต้น	ชช.	ขพ.	ป.ก./ชก.	อส.	ป.ง./ชง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

### 3. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย การบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลหนองเรือ เพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลตำบลหนองเรือ ดังนี้

#### 1. จุดแข็ง

1. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
2. การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว
3. การได้การสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
4. ประชาชนบางส่วนมีรายได้แน่นอนจากการรับราชการ
5. ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สามารถสื่อสารกันเข้าใจง่าย
6. ไม่มีปัญหาการเมืองท้องถิ่น
7. ประชาชนบางส่วนมีลักษณะของกลุ่มคนดั้งเดิม เป็นคนพื้นที่
8. การจัดตั้งชุมชนนาร่อง เพื่อการบริหารจัดการเป็นชุมชนเข้มแข็งต่อไป

#### 2. จุดอ่อน

1. ประชาชนบางครัวเรือนยากจน
2. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย
3. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพไม่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง
4. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย

#### 3. โอกาส

1. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน
3. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย
4. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคม และการทุจริตคอร์รัปชัน
5. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ

#### 4. อุปสรรค / ข้อจำกัด

1. ภาวะเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
2. เกิดภัยธรรมชาติ(น้ำท่วม)
3. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
4. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆ

เช่น การครองชีพ

5. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน
6. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล
7. หน่วยงานราชการในพื้นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างมาก
8. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการราชการทหารยากต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
9. ขาดแหล่งเงินทุนในการขยายงานของกลุ่มอาชีพและการลงทุน

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลหนองเรือแล้ว ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

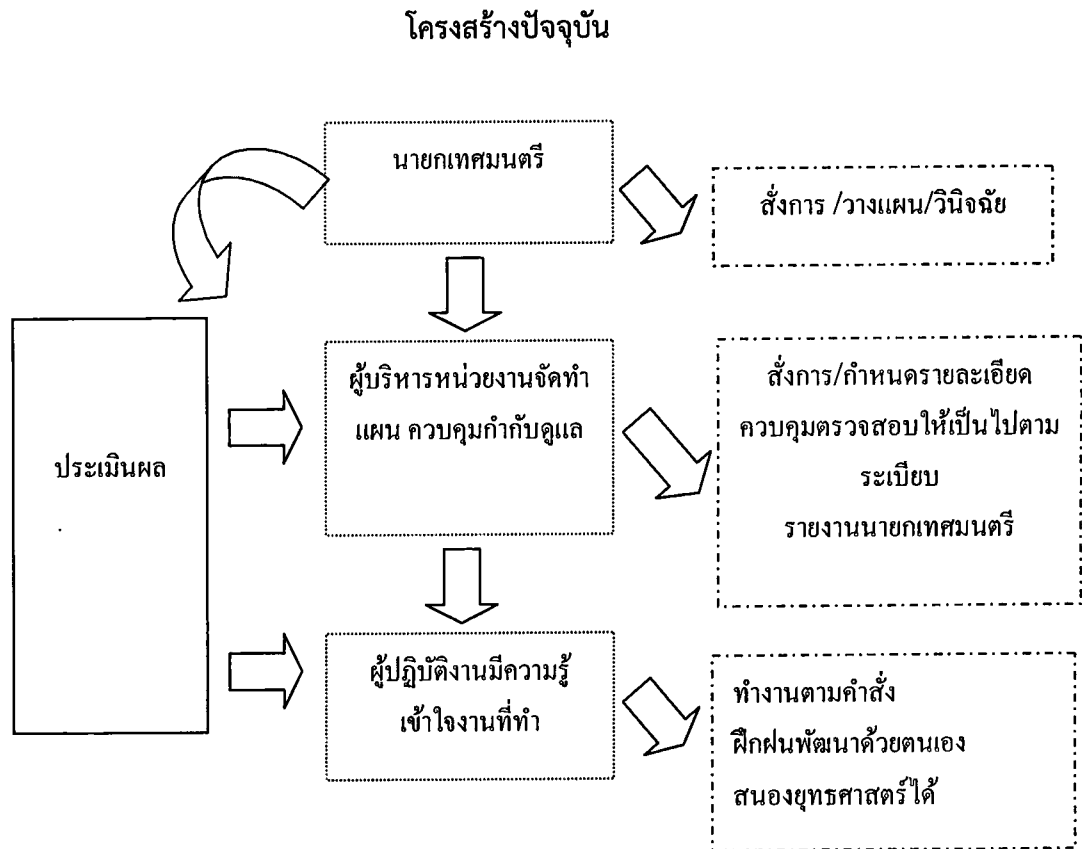
#### ภารกิจหลัก

1. การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม เช่น การศึกษาสาธารณสุข
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. การพัฒนารายได้ของประชาชน
6. การแก้ไขปัญหาเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของราษฎร

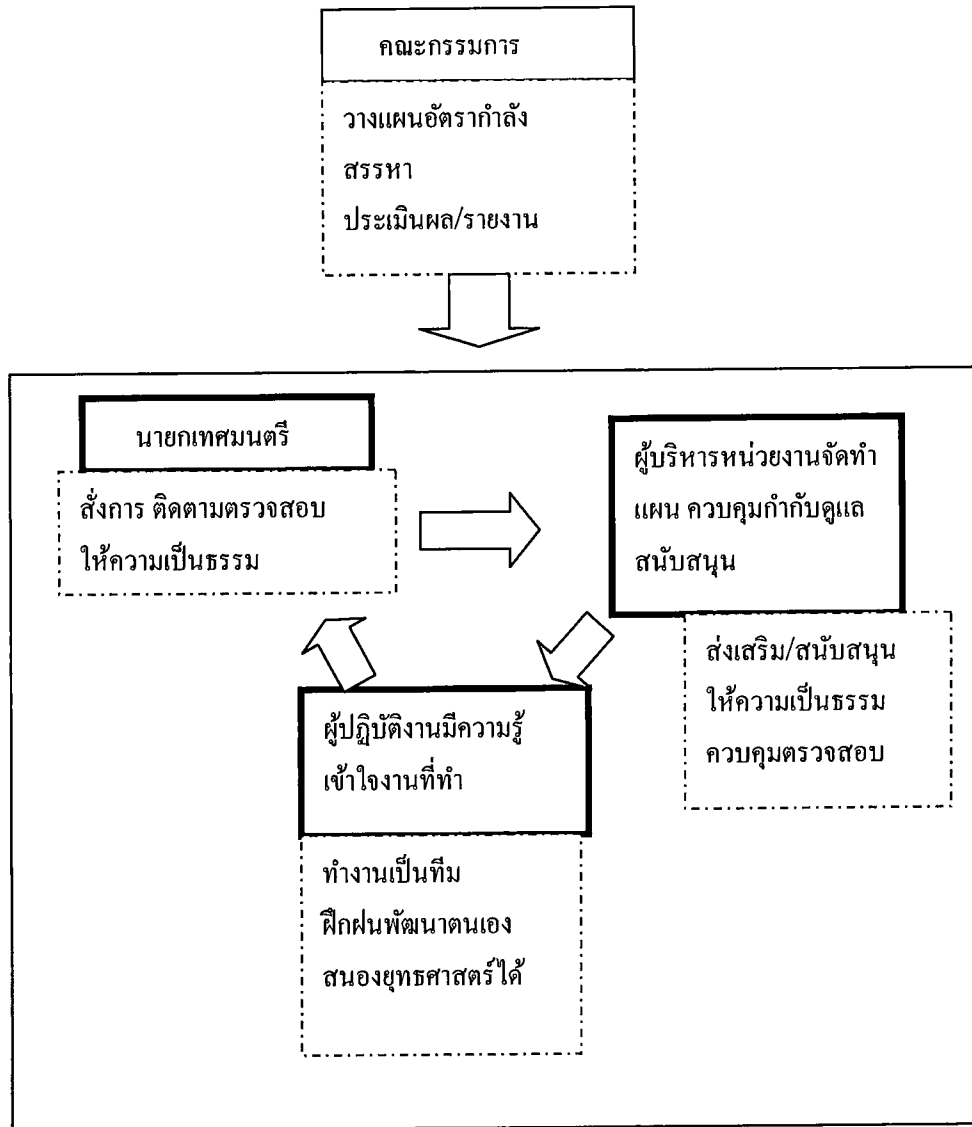
#### ภารกิจรอง

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
3. การส่งเสริมการเกษตร
4. การจัดทำแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชน

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาล จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรของเทศบาล จะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัยยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองเรือ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b>                      1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้                      - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ                      - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ                      - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง                      - ด้านการบริหาร                      - ด้านคุณธรรม จริยธรรม                      2. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้                      - ปฐมนิเทศ                      - ฝึกอบรม                      - ศึกษาดูงาน                      - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา                      - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ                      ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้                      - ปฐมนิเทศ                      - ฝึกอบรม                      - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา                      - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ                      - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</p>	<p>พ.ศ.2564 - 2566</p>	<p>ของเทศบาล</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</li> <li>การจัดทำประกาศเผยแพร่ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่ประมวลจริยธรรม</li> <li>มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</li> </ol>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> </ul>	<p>พ.ศ.2561 - 2563</p>	<p>ของเทศบาล</p>	



หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเรือ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
1	อบรมหลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	เป็นการให้รองนายกเทศมนตรี เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทรรศนะ และความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของรองนายกเทศมนตรี	2	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
2	อบรมหลักสูตรประธาน/รองประธานสภาเทศบาล	เป็นการให้ประธาน/รองประธานสภาเทศบาล เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทรรศนะ และความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของประธาน/รองประธานสภาเทศบาล	2	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
3	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	เป็นการให้สมาชิกสภาเทศบาล เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทรรศนะ และความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล	10	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
4	อบรม/สัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และยังขาดประสิทธิภาพ	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	81	ศึกษาดูงาน	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
5	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานเทศบาลของนักบริหารงานเทศบาล	1	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเรือ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
6	อบรมหลักสูตรผู้บริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานทั่วไปของนักบริหารงานทั่วไป	1	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
7	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารงานคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลังของนักบริหารงานคลัง	1	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
8	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่างนักบริหารงานช่าง	1	การฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
9	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารงานสาธารณสุข	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานสาธารณสุข	1	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
10	อบรมหลักสูตรนักบริหารการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบริหารการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษา	1	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
11	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารการศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

**หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเรือ**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
12	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานบุคคลของบุคลากร	1	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
13	อบรมหลักสูตร จนท./จพง.ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานธุรการ	2	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
14	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
15	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
16	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานพัสดุ	1	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
17	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานช่างโยธา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนายช่างโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของนายช่างโยธา	1	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
19	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	ฝึกรอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเรือ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
20	อบรมคุณธรรม จริยธรรม	เป็นการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	81	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
21	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์ในสำนักงาน หลักสูตรการจัดเก็บเอกสาร การแก้ปัญหาบนเครื่อง PC เบื้องต้น การป้องกันและสแกนไวรัส	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการการจัดเก็บ เอกสาร การแก้ปัญหาบนเครื่อง PC เบื้องต้น การป้องกันและสแกนไวรัส ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการจัดเก็บเอกสาร การแก้ปัญหาบนเครื่อง PC เบื้องต้น การป้องกันและสแกนไวรัส ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	64	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
22	อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับจัดการด้านการศึกษาในโรงเรียน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการจัดการด้านการศึกษาในโรงเรียน ของพนักงานครู เทศบาล และครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการจัดการด้านการศึกษา ในโรงเรียนของพนักงานครูเทศบาลและครูผู้ดูแล เด็ก	10	ฝึกอบรม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
23	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยังไม่เข้าใจระเบียบและแนวทางปฏิบัติงาน และระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่ในการปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่	เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ในเดือนที่ผ่านมา และซักซ้อม ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	เดือนละ 1 ครั้ง	ประชุม	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
24	โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลัง ตามความจำเป็น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	64	ฝึกอบรม/ ศึกษา ดูงาน	1 ตุลาคม - 30 กันยายน	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

### มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลดบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - 2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
  - 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
  - 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

### การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองเรือ  
ที่ 271/2563  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

\*\*\*\*\*


อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และ 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 270 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองเรือ ประกอบด้วย

- |  |                      |
|--|----------------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ              | หัวหน้าคณะทำงาน      |
| 2. ปลัดเทศบาลตำบลหนองเรือ                | คณะทำงาน             |
| 3. รองปลัดเทศบาลตำบลหนองเรือ             | คณะทำงาน             |
| 4. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | คณะทำงาน             |
| 5. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | คณะทำงาน             |
| 6. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน             |
| 7. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | คณะทำงาน             |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | คณะทำงานและเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล                      | ผู้ช่วยเลขานุการ     |

มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2563

  
(นายประสงค์ ศรีวัฒน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเรือ