

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



เทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ต่อไป

เทศบาลเมืองบัวใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๑.๒ หลักการและเหตุผล	๑๒
๑.๓ วัตถุประสงค์	๑๗
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๒๐
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒๑
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
ส่วนที่ ๓ นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๒
๓.๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๒
๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๒
ส่วนที่ ๔ แผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๔
๔.๑ แผนดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๓๔



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ ให้ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้ (ข้อ ๓/๑ เพิ่มโดยประกาศ ก.ณ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๒

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้
(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลาง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๔/๑ และ ข้อ ๔/๒ เพิ่มโดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นท้ายประกาศนี้

(ข้อ ๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๓

โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๖ การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

(ข้อ ๖ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๔

การสรรหาบุคคล

ข้อ ๘ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรม และความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๒) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชี เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๓) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น

การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๐ การคัดเลือก ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น

การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ ๙ (๒) และข้อ ๙ วรรคสอง มาใช้บังคับในกรณีดังกล่าวด้วย

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

หมวด ๕

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ ๙ (๒)

(๒) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑๐

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๒ การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เว้นแต่กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือ ข้าราชการวิสามัญมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การรับโอนให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับ เงินเดือน ในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและ จริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

(ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๕ การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐาน ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้แล้ว พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๓

ข้อ ๒๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

(ข้อ ๒๐ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๗

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๒๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มี มาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๔ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้องสอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมและจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้

การสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และ การให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาหน้าที่ปรึกษาหรือทนายความเข้าฟังในการชี้แจงหรือให้ปากคำของตน

กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้ส่งลงโทษต้องส่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดย พยาบาท โดยอคติ หรือโดยโทสจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด

การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดง ข้อเท็จจริง พฤติการณ์การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และ ระยะเวลาสำหรับ การอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

ข้อ ๒๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้น กระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือ เป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลัง ผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตายก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและ ดำเนินการทางวินัย ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วน ท้องถิ่นผู้นั้น ดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

หมวด ๘ การอุทธรณ์

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และอย่างน้อยต้องมี สารสำคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการ ชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการกำหนดระยะเวลาการ พิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ข้อ ๓๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมานั้นแต่ยังมีได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว หรือได้ใช้สิทธิอุทธรณ์แต่การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือมีสิทธิได้รับการพิจารณา อุทธรณ์ต่อไปได้แล้วแต่กรณี

หมวด ๙
การร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อนก็ได้

หมวด ๑๐

การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓๒ พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

หมวด ๑๑

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ ๓๓ การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้นำข้อกำหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ผู้ใดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ประกอบกับพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามกฎหมายนั้นต่อไป

ข้อ ๓๕ การใดที่ได้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับและมีได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

นายอาษา เมฆสุวรรณค์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๖๒ ง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔

๑.๒ หลักการและเหตุผล

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

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

ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ภายใต้คณะผู้บริหารต่อจากนี้ไป ขออาสาทำงานรับใช้พี่น้องชาวเทศบาลเมืองบัวใหญ่ เพื่อนำพาเทศบาลเมืองบัวใหญ่ และพี่น้องชาวเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ก้าวข้ามอุปสรรคร่วมกัน ขจัดปัญหาความเดือดร้อน ร่วมกันสร้างสรรค์เมืองที่น่าอยู่ด้วยความรัก ความสามัคคี สร้างสังคมแห่งความเอื้ออาทร ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง เกิดระบบเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า พัฒนาเมืองบัวใหญ่ไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จสู่ความเป็นมหานครแห่งความสุข ด้วยวิสัยทัศน์และนโยบาย ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ “เมืองบัวใหญ่โฉมใหม่ ยกระดับคุณภาพชีวิต ศูนย์รวมเศรษฐกิจการค้า เมืองแห่งการกีฬาและการท่องเที่ยว เมืองแห่งประวัติศาสตร์ เมืองแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน” ภายใต้นโยบายหลัก ๔ ด้าน ดังนี้

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

(๑.๑) การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ

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

(๑.๑.๒) ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน และอนุรักษ์กิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการแพร่หลายในชุมชน วัด โรงเรียน อันก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ความเข้าใจ ตลอดจนจนถึงสำนึกรักท้องถิ่น

(๑.๑.๓) กีฬาและนันทนาการ สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ทั้งการแข่งขันเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี สุขภาพที่ดี การเป็นนักกีฬาสมัครเล่นและอาชีพตามความต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคลและเครือข่ายที่หลากหลาย

(๑.๑.๔) พัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา พัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งประสานเชื่อมต่อในเรื่องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและสายอาชีพ ให้กับเด็ก เยาวชนที่ขาดโอกาส

(๑.๒) สร้างสังคมเอื้ออาทร ด้วยการบูรณาการกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ คนขอนแก่นไม่ทอดทิ้งกันและภารกิจอื่นๆที่หลากหลาย เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการดูแล การแบ่งปันซึ่งกันและกันอย่างเอื้ออาทร

(๑.๓) สร้างสังคมที่มีความเสมอภาค มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑.๓.๑) ส่งเสริม สนับสนุนหรือสงเคราะห์ให้กับประชาชน ผู้ด้อยโอกาสผู้สูงอายุ เยาวชน สตรี กลุ่มเพศสภาพ คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและเท่าเทียมกัน

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

(๑.๔) พัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๑.๔.๑) ส่งเสริมศักยภาพในการป้องกัน และควบคุมโรคอุบัติใหม่ อุตุนิบัติที่เกิดขึ้นตลอดจนพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมด้านการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(๑.๔.๒) กระจายอำนาจด้านสุขภาพสู่ประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้างระบบสุขภาพของชุมชน ด้วยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เข้าถึงการจัดการสุขภาพชุมชนโดยชุมชน

(๑.๔.๓) ส่งเสริมและพัฒนาการกระจายความรู้ด้านสาธารณสุข ตลอดจนถึงทักษะที่จำเป็นให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) และประชาชน

(๑.๔.๔) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการ ด้านการดูแลสุขภาพตลอดจนนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาดูแลผู้สูงอายุและประชาชนทุกกลุ่มให้ครอบคลุมทุกมิติ ที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพได้

(๑.๔.๕) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย และส่งเสริมให้ผู้บริโภคได้รับโภชนาการที่ดีต่อสุขภาพตลอดจนพัฒนาสถานที่จำหน่ายอาหารให้ถูกสุขลักษณะ

(๑.๔.๖) สร้างและส่งเสริมเครือข่ายดูแลปกป้องพิทักษ์สิทธิและคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมในการบริโภค

(๑.๕) พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑.๕.๑) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึก ให้กับบุคลากรในเทศบาล ประชาชน และเครือข่ายในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑.๕.๒) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย ในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

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

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

๒. นโยบายด้าน: การเพิ่มศักยภาพของเมืองแห่งความสุข เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นในการสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลเมืองบัวใหญ่ พึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงเพื่อเป็นการรองรับในการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีแนวนโยบายในการดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) พัฒนาศักยภาพ ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการและการบริการสาธารณะ

ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอย่างมีส่วนร่วม เพื่อรองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๒.๒) พัฒนาเมืองบัวใหญ่ให้เป็น เมืองมหานครสีเขียว (Green City)

พัฒนาพื้นที่สีเขียวด้วยการปรับปรุงภูมิทัศน์ สวนสาธารณะ พื้นที่สาธารณะในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและเป็นแหล่งท่องเที่ยวของเมืองบัวใหญ่ มุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ

(๒.๓) จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๒.๓.๑) ส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างมีส่วนร่วม

(๒.๓.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดในสังคม ชุมชน และสถาบันการศึกษา

(๒.๓.๓) พัฒนาศักยภาพและบูรณาการการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยขององค์กร ชุมชนและเครือข่ายให้มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒.๓.๔) ร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการจราจรและการลดอุบัติเหตุ การจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย การรुक้าฟุตบอลทางเท้าพื้นที่สาธารณะ ให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างแท้จริง

๓. นโยบายด้าน: เพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อรองรับการเป็นเมืองมหานคร สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมการรองรับ คือ การพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองให้ได้มาตรฐาน จึงเป็นบทบาทสำคัญยิ่งที่เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ซึ่งถือเป็นองค์กรรัฐที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาภายใต้ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ โดยมีแนวนโยบายในการดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัด ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและเทศกาลต่าง ๆ

(๓.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดประชุมสัมมนา และแสดงสินค้าและนิทรรศการ (MICE CITY) ในทุกระดับ โดยการประสานงานกับภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดรายได้แก่ธุรกิจท้องถิ่นและกระตุ้นการท่องเที่ยวภายในจังหวัด

(๓.๓) ส่งเสริมและสนับสนุน ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการพัฒนาเมือง บัวใหญ่ ให้เป็นศูนย์กลางด้านต่าง ๆ

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

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

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

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

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

(๔.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการบริหารจัดการเมือง ด้วยวิธีการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาโดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตรวจสอบเพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อนเทศบาลเมืองบัวใหญ่

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

(๔.๔) พัฒนาศักยภาพและยกระดับทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาท้องถิ่น บุคลากรของเทศบาล ผู้นำชุมชน กลุ่มตัวแทนเครือข่ายภาคประชาสังคมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการ ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สังคมโดยรวม

(๔.๕) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถ ตลอดจนสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ให้ดีขึ้น และจัดให้มีสวัสดิการอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อรองรับการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อ ประชาชน

(๔.๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน นำมาใช้ในการพัฒนาเมืองบัวใหญ่ของเราให้มีความทันสมัย น่าอยู่ น่าอาศัย น่าลงทุนตามแนวคิดของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ หรือ Smart City ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่

(๔.๗) เสริมสร้างวินัยและวัฒนธรรม เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการบริหาร การบริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

สำหรับการกำหนดนโยบายบริหารเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้คำนึงถึงความต่อเนื่อง ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของพี่น้องประชาชน ตามสถานการณ์ของเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และซับซ้อนมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเมืองที่มั่นคง น่าอยู่อย่างยั่งยืน เป็นมหานครบัวใหญ่แห่งความสุขในที่สุด และคณะผู้บริหารขอให้ความเชื่อมั่น ต่อพี่น้องประชาชนชาวเทศบาลเมืองบัวใหญ่ว่า คณะผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารเทศบาลเมืองบัวใหญ่ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในการพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืนและสร้างความผาสุกให้กับประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๒ วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นแผนระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

หรือสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลเมืองบัวใหญ่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลเมืองบัวใหญ่และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลเมืองบัวใหญ่และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลเมืองบัวใหญ่ จะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

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

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

(๔) คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา

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

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

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

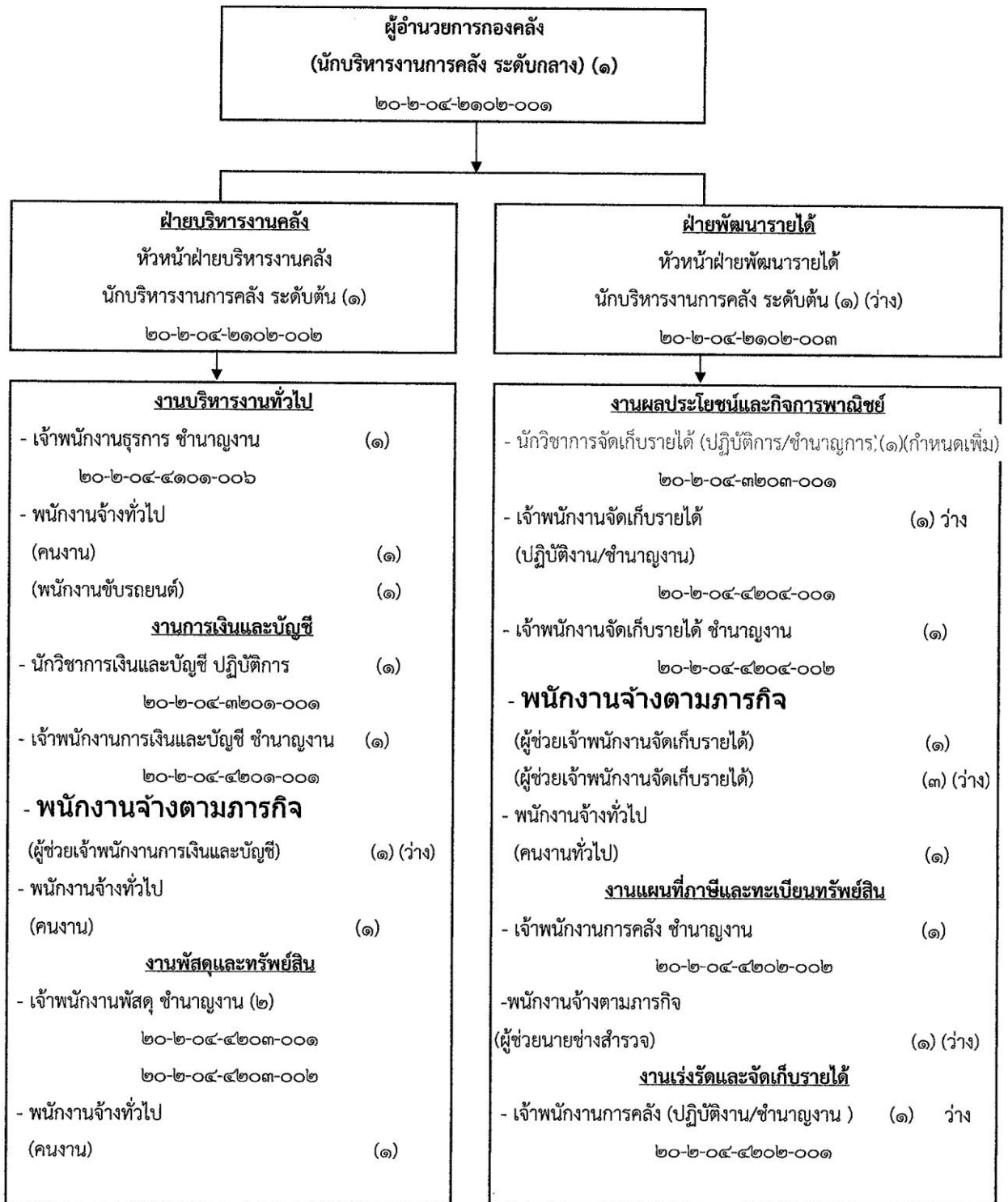
(๓) โอกาส (Opportunities)

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

(๔) อุปสรรค (Threats)

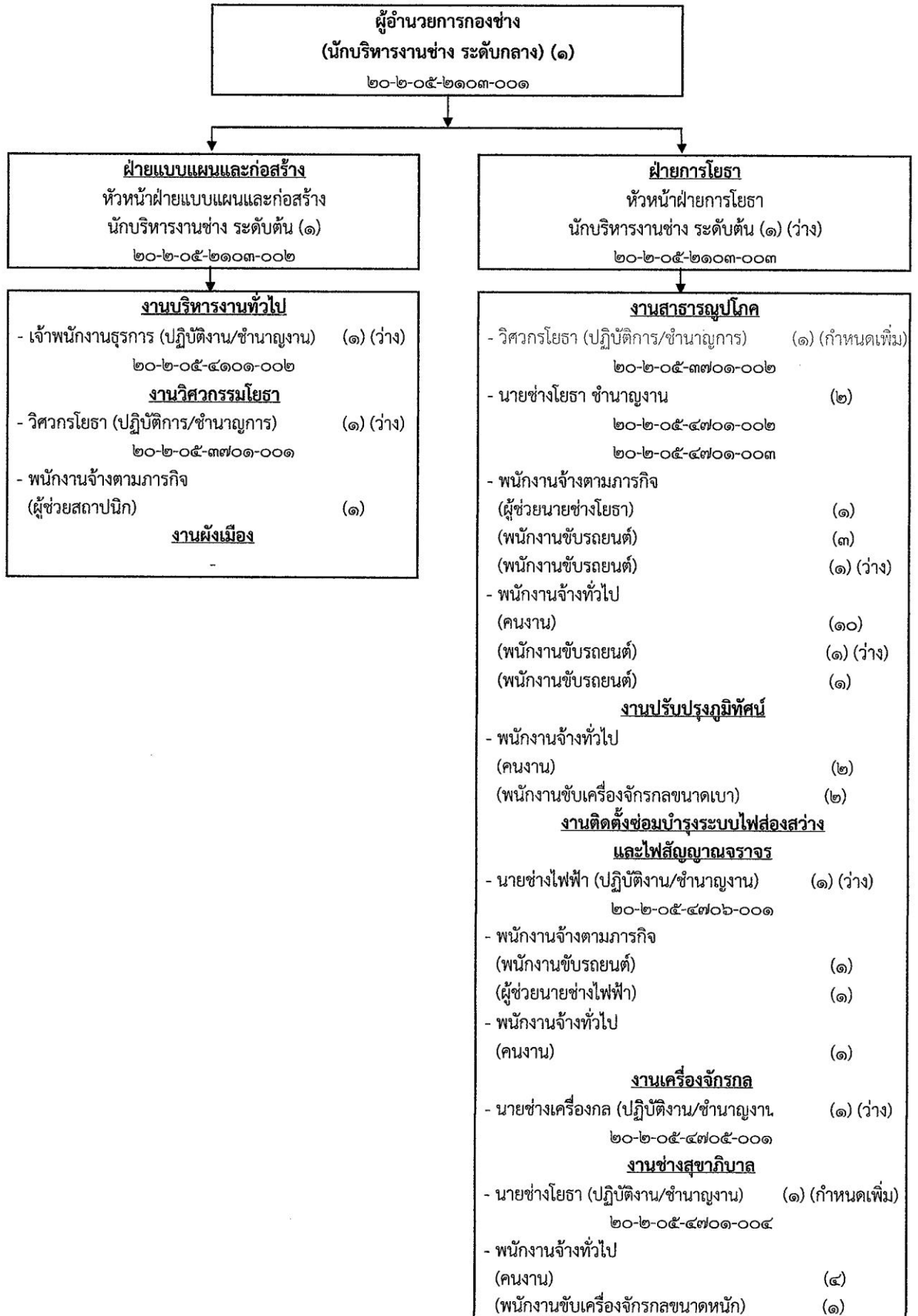
- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น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

โครงสร้างกองคลัง



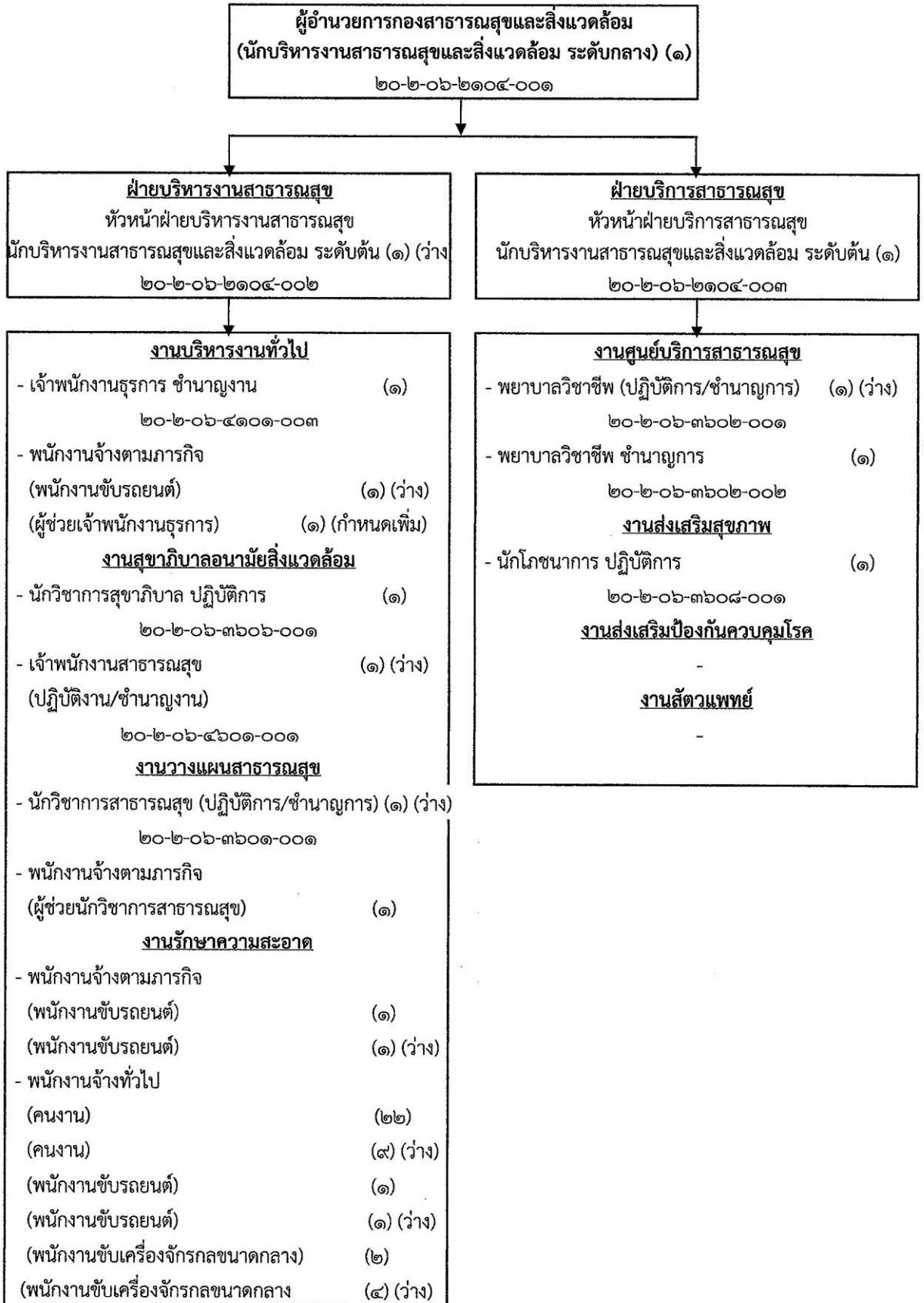
ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๒	๘	-	๖	๕	๒๔

โครงสร้างกองช่าง



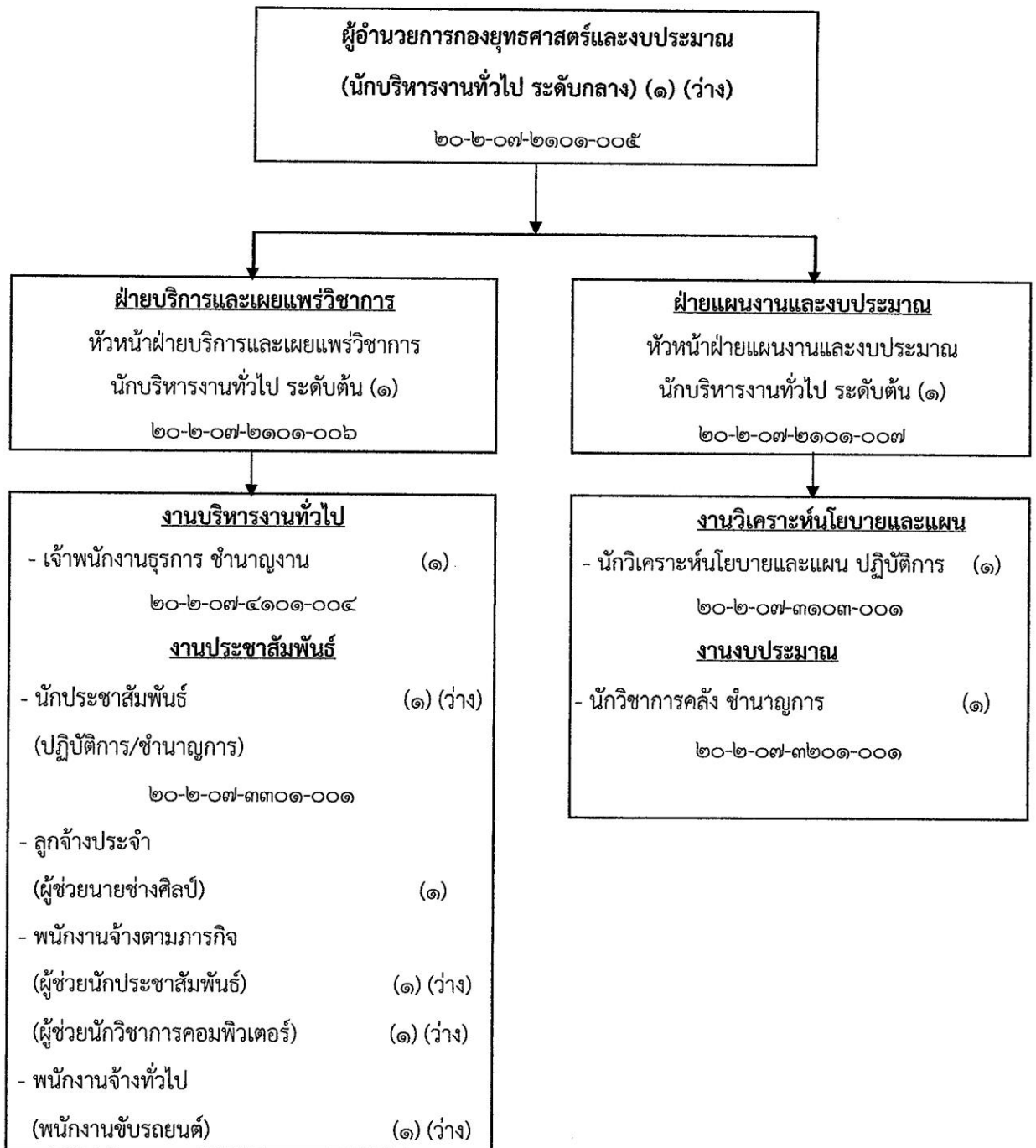
ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๒	-	๖	-	๘	๒๒	๔๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



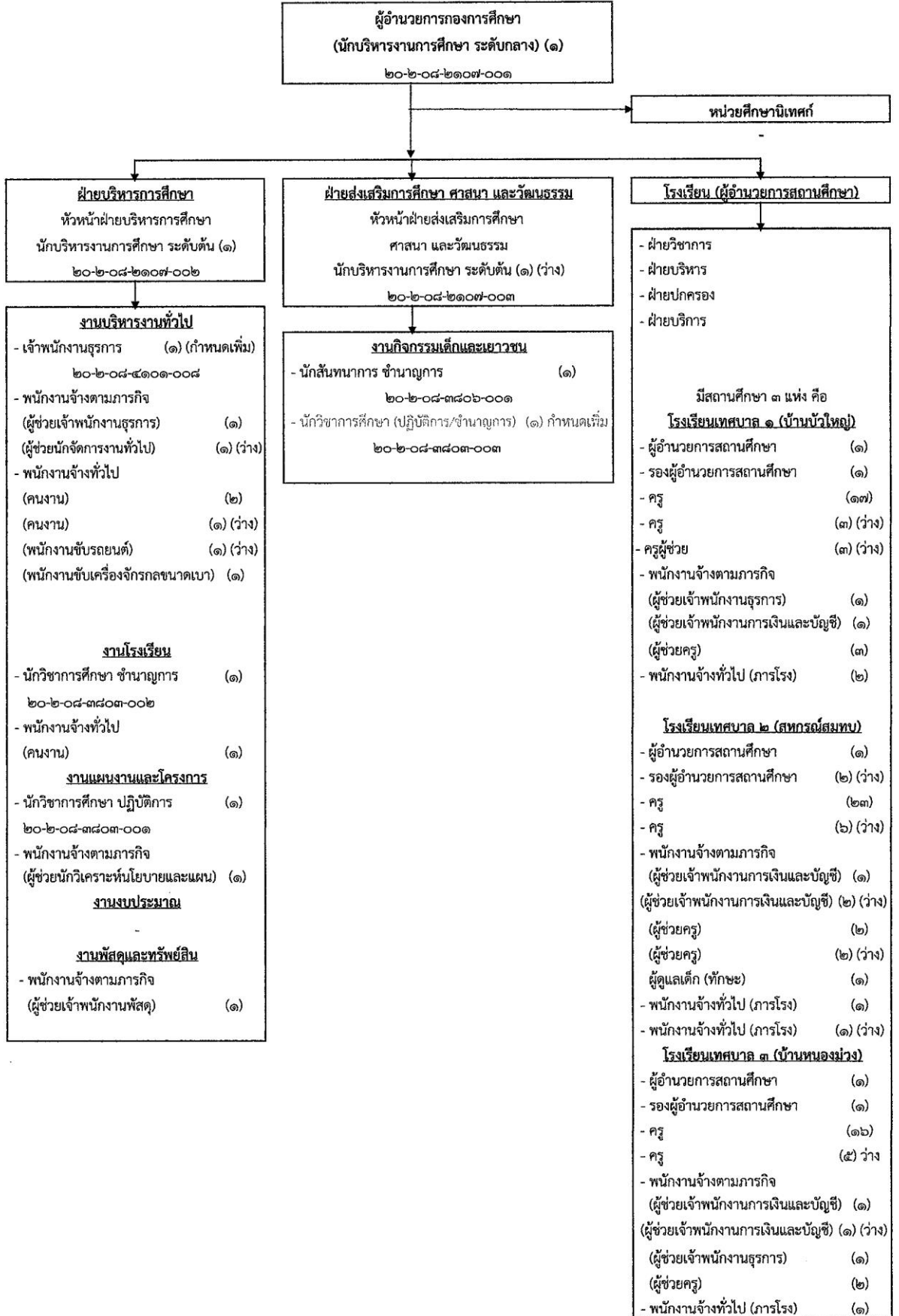
ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น				ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๕	๒	-	๕	๓๙	๕๔

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



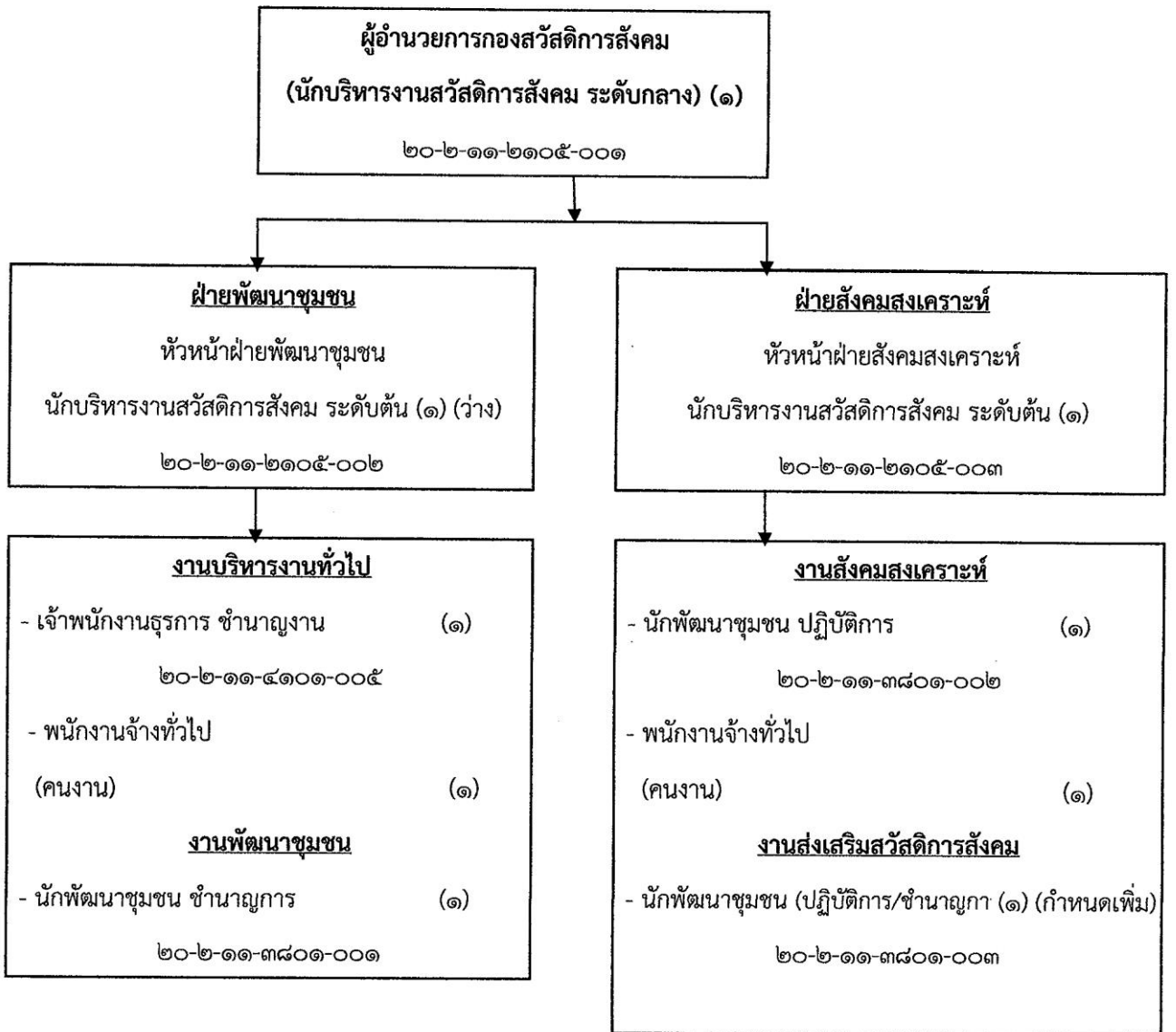
ประเภท ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น				ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๓	๑	๑	๒	๑	๑๑

โครงสร้างกองการศึกษา



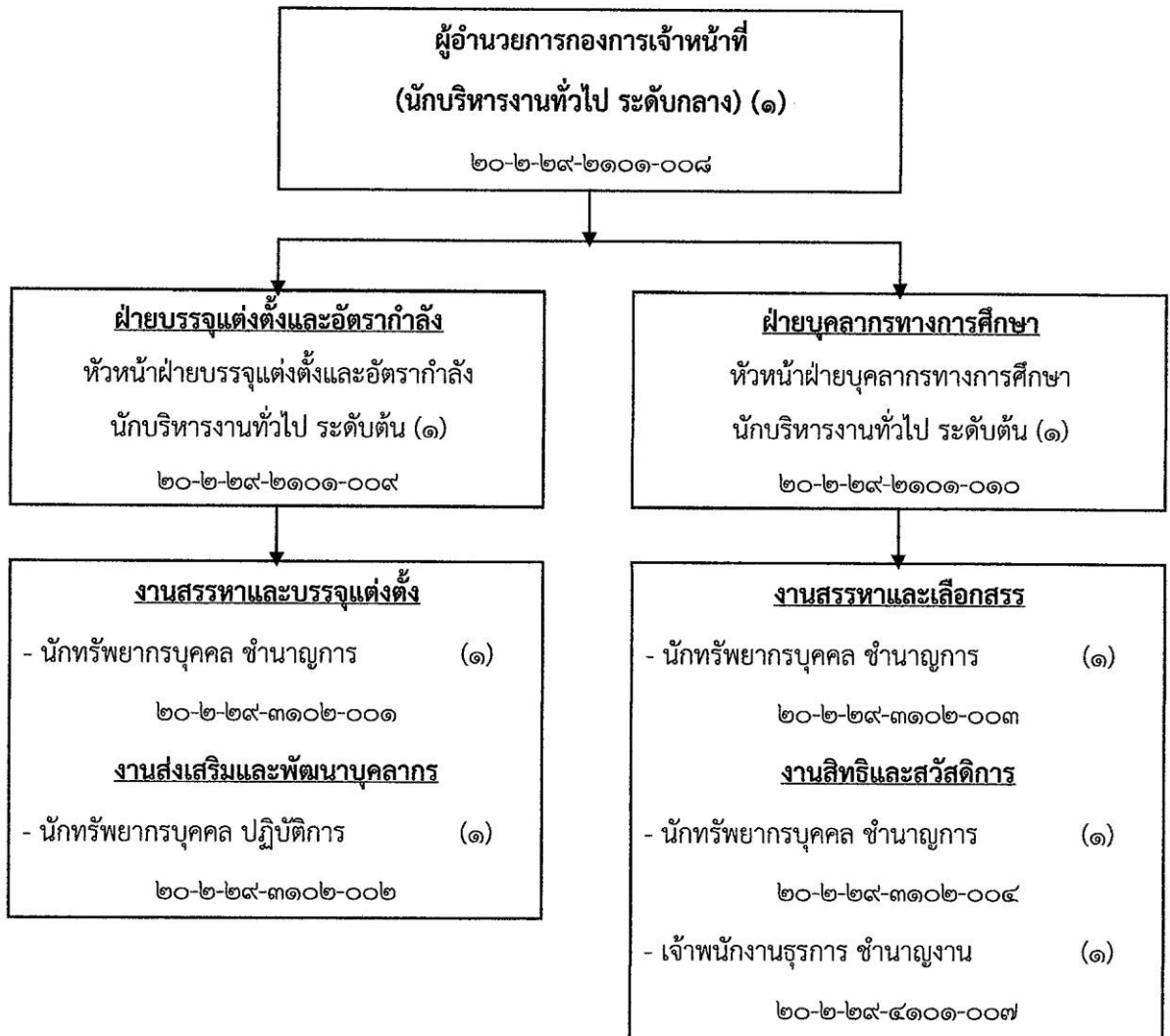
ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบทศบาล)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบลุดหนุน)	พนักงานจ้างทั่วไป (งบทศบาล)	พนักงานจ้างทั่วไป (งบลุดหนุน)	รวม
	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน							
จำนวน	๑	๒	๔	๑	๑	๘๐	๑๔	๘	๖	๕	๑๒๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



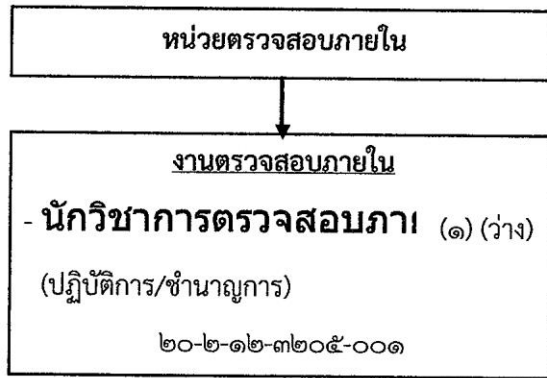
ประเภท ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๓	๑	-	-	๒	๙

โครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่



ประเภท ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	๔	๑	-	-	-	๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑

ส่วนที่ ๓

นโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดโครงสร้าง การคิดวิเคราะห์ วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดตามระบบคุณธรรม มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. วิเคราะห์อัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔. ควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

๖. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ โดยจัดทำอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาและให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในระดับที่สูงขึ้น และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๗. วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๓.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมบุคลากร ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

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

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

๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๔. มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรมเป็นประจำ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางขององค์กร และมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและรักในองค์กร

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

๖. มีการจัดทำคู่มือพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองบัวใหญ่

๗. นำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล

๘. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นตามประกาศประมวลจริยธรรมของเทศบาลเมืองบัวใหญ่

ส่วนที่ ๔ แผนดำเนินการตามนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ใน การดำเนินงาน
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลเมืองบัวใหญ่</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๑.๓ ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑.๔ รายงานตำแหน่งว่างให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา/ ขอใช้บัญชี พนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติ</p> <p>๑.๕ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้จังหวัดรับทราบ เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา</p> <p>๑.๖ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>๑.๗ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น</p> <p>๑.๘ จัดทำและการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๙ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๑๐ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙

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