



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลเมืองสระแก้ว
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว นั้น เทศบาลเมืองสระแก้วพิจารณาจาก ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองสระแก้วต่อไป

เทศบาลเมืองสระแก้ว
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายของการพัฒนา	๒
วิสัยทัศน์การพัฒนา	๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓
วิเคราะห์ SWOT	๔
หลักยุทธการการพัฒนา	๖
วิธีการพัฒนา	๖
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
งบประมาณ	๘
การติดตามและประเมินผล	๘
แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้าง	๘
บทสรุป	๑๐
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง	๑๐

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
เทศบาลเมืองสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อพัฒนาองค์กร จึงต้องมีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรขององค์กร ซึ่งการพัฒนาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ กลับมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากร ให้ทั่วถึงในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบบมืออาชีพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนัก ในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็น ที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนด ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องมีการกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

๑.๔ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลเมืองสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ลงในแผนพัฒนาเทศบาล เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการ

พัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงการให้พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนพัฒนาตนเอง มีวิธีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะนำเอามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง มาใช้อย่างจริงจัง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสระแก้ว อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสระแก้วทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“พัฒนาบุคลากร สู่องค์กรคุณภาพ”

๕. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ของเทศบาลเมืองสระแก้ว ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสระแก้ว จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ โดยมีแนวทางการพัฒนา การดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ ที่ต้องดำเนินการ และตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	การดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบคอมพิวเตอร์	- มีฐานข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน แยกเป็นหมวดหมู่
	- พัฒนาข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร	- มีการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงานต่างๆ	- มีแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงานต่างๆ
	- จัดระบบการให้ความรู้เบื้องต้นหรือความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงาน	- มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ข้อมูล หรือความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ - มีการจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงาน	- มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ - มีคู่มือการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	- กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	- จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. สระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง - แผนอัตรากำลังมีภาวะค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๔๐ % - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องและรองรับกับการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา ค้นคว้าและปฏิบัติงาน	- พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตสำนักงาน	- จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานเทศบาล	- มีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในสำนักงานเทศบาล
	- พัฒนาให้เทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- จัดให้มีคอมพิวเตอร์ไว้สำหรับให้บุคลากรใช้สำหรับการศึกษา ค้นคว้า หรือปฏิบัติงาน	- มีคอมพิวเตอร์สำหรับให้บุคลากรใช้สำหรับศึกษา ค้นคว้า หรือปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ในหน้าที่	- พัฒนาเกี่ยวกับความรู้ในหน้าที่ทักษะเฉพาะตำแหน่งงานหรือด้านการบริหาร	- จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยที่เทศบาลดำเนินการเอง หรือที่ส่วนราชการอื่นๆ ดำเนินการ	- บุคลากรของเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ในหน้าที่อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแต่ละประเภท
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	- พัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม	- จัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยที่เทศบาลดำเนินการเอง หรือส่วนราชการอื่นๆ ดำเนินการ เกี่ยวกับเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม	- มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เกี่ยวกับเรื่องของคุณธรรม - บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
		- จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	- มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖. วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร เทศบาลเมืองสระแก้ว	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none">บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูงมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกันมีความขยันและอดทนเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทเทศบาลเมืองสระแก้ว จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการบุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว เป็นอย่างดี	<ul style="list-style-type: none">ขาดความการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงานขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน ITทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวลขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเองขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคลงบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคนบุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตนบุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานบุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมายขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร เทศบาลเมืองสระแก้ว	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> ■ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น ■ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม ■ เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น ■ สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ■ มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ■ การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น ■ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก ส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ■ ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง ■ ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน ■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสระแก้ว เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ดังนี้

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

๘. วิธีการพัฒนาพนักงาน

เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

- เทศบาลดำเนินการเอง
- เทศบาลดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ
- เทศบาลดำเนินการร่วมหน่วยงานอื่น
- ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ

โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษา หรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- วิธีการอื่นที่เหมาะสม

๙. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

หลักสูตรการ พัฒนา	วิธีดำเนินการ*	หน่วยงานดำเนินการ*	ระยะเวลาดำเนินการ*											หมายเหตุ			
			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. หลักสูตรความรู้ พื้นฐานการปฏิบัติ ราชการ	๑.การปฐมนิเทศ ๒.การฝึกอบรม ๓.การศึกษาหรือดูงาน ๔.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๕.การสอนงาน การให้คำปรึกษา ๖.วิธีการอื่นที่เหมาะสม	เทศบาลดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง															
๒. หลักสูตรการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาหรือดูงาน ๓.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔.วิธีการอื่นที่เหมาะสม	เทศบาลดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง															
๓. หลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานใน ตำแหน่ง	๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาหรือดูงาน ๓.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔.วิธีการอื่นที่เหมาะสม	เทศบาลดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง															
๔. หลักสูตรด้านการ บริหาร	๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาหรือดูงาน ๓.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔.วิธีการอื่นที่เหมาะสม	เทศบาลดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง															
๕. หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษาหรือดูงาน ๓.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔.วิธีการอื่นที่เหมาะสม	เทศบาลดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง															

หมายเหตุ * หมายถึง ให้พิจารณาเลือกวิธีการ การดำเนินการ และช่วงเวลาตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการบริหารและสถานะทางการคลัง ของแต่ละปีงบประมาณ

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๑. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลเมืองสระแก้ว จะจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้

๑๒.๑ กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการส่งตัวเข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อรายงานผลต่อนายกเทศมนตรี

๑๒.๒ กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถาม/แบบทดสอบ เพื่อติดตามผลการประเมินภายหลังจากการพัฒนา/หรือการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

๑๒.๓ ขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานผู้ดำเนินการ หรือตรวจสอบจากเอกสาร หนังสือ รับรองหรือใบประกาศนียบัตร ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองสระแก้ว

เทศบาลเมืองสระแก้วกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลเมืองสระแก้ว โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลเมืองสระแก้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเมืองสระแก้วเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สำนักงานปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระแก้วหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองสระแก้ว สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่ง ที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๑๔. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลเมืองสระแก้วได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก