



แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลบางเสื่อ
อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๑.๑. หลักการและเหตุผล

๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจเกิดกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาล ต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ ระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เทศบาลตำบลบางเสร่จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางเสร่ และได้จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง ทั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล รวมถึงพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาล
๕. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล
๖. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓) ด้านการบริหาร
 - ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/สิทธิประโยชน์
 - ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในส่วนของคณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในส่วนของสมาชิกท้องถิ่นสภาเทศบาล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในส่วนของพนักงานเทศบาล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในส่วนลูกจ้างประจำ
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในส่วนพนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ

หลักสูตรในการพัฒนา

๑. หลักสูตรนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. หลักสูตรประธานสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรรองประธานสภาเทศบาล
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล
๗. หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
๘. หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรบุคลากร
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานเทคนิค
๑๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๗. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๒๒. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๒๓. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๒๔. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๕. หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
๒๖. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๗. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
๒๘. หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ
๒๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๓๐. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๓๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบางเสร่ เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยมีวิธีการพัฒนา ๔ วิธี ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ พื้นฐาน

๒) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลบางเสร่ หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม (งานในหน้าที่รับผิดชอบ)

๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔) การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง หน่วยงาน โดยการจัดปฐมนิเทศผู้ได้รับการบรรจุหรือจ้างให้ได้รับความรู้ และการสอนงานของหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา การประชุม การอบรมสัมมนา

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ โดยการส่งเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด หน่วยงานราชการกำหนดการประชุม

๓. ด้านการบริหาร ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างได้มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงาน เช่นการวางแผนต่างๆ โดยการมอบหมายการปฏิบัติงาน การประชุม การอบรมสัมมนา การให้ทุนการศึกษา

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยการสอนงาน การอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ส่วนที่ ๒
การติดตามประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางเสร่ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี