**แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล**

**ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**

****

**เทศบาลตำบลก้านเหลือง**

**อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น**

ประกาศเทศบาลตำบลก้านเหลือง

**เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓**

**...........................................................**

 อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ( ก.ท.จังหวัด ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

 ประกาศ ณ วันที ๑๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

 บุญทัย นารินทร์

 ( นายบุญทัย นารินทร์ )

 นายกเทศมนตรีตำบลก้านเหลือง

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

บทที่ ๑ บทนำ

๑.หลักการและเหตุผล ๑

๒.วัตถุประสงค์ ๒

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๒

๔.การติดตามและประเมินผล ๓

**บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล**

 ๑.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

 ๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงาน ๔

 ๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ๕

 ๑.๓ ความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากร ๖

 ๑.๔ โครงสร้างองค์กร ๖

 ๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ๖

 ๑.๖ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๗

 ๒.หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล

 ๒.๑ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๑๐-๑๓

 ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

**ภาคผนวก** ๑๔

 ๑.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

 ๒.รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

 ๓.ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

 ๔.ประกาศ เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย

**บทที่ ๑**

**บทนำ**

**๑.หลักการและเหตุผล**

 **หลักการ**

 ๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล

 ข้อ ๒๕๘ ให้เทศบาลมีการพัฒนาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อน มอบหมายหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอลประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี

 ข้อ ๒๕๙ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๕๘ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ( ก.ท.จังหวัด ) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองได้

 หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ( ก.ท.จังหวัด ) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น ที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสมต่อไป

 ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

 ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ( ก.ท.จ.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ( ก.ท.จังหวัด ) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้

 ๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล

 ข้อ ๒๖๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ( ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

-๒-

**เหตุผล**

 เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลก้านเหลือง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

 จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

**๒.วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ( ความต้องการระยะสั้น – ความต้องการระยะยาว )**

 ๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้านเหลือง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

 ๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้านเหลือง ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

 ๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล

ก้านเหลือง มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

 ๒.๔ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล

ก้านเหลือง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๒.๕ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล

ก้านเหลือง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล**

คณะกรรมการจัดทำแผนจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลก้านเหลือง เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆดังต่อไปนี้

 ๓.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 ๓.๒ ให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

 (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

 (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

 (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

 (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

 (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

-๓-

 ๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลตำบลก้านเหลือง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ( ก.ท.จังหวัด ) หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

 (๑) การปฐมนิเทศ

 (๒) การฝึกอบรม

 (๓) การศึกษาหรือดูงาน

 (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

 (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลก้านเหลือง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

**๔.การติดตามและประเมินผล**

๔.๑ ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

 ๔.๒ ติดตามและประเมินผล โดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-๔-

**บทที่ ๒**

**แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล**

**๑.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง**

 **๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของเทศบาลตำบลก้านเหลือง**

ความมุ่งมั่นก็คือ ตั้งใจจะพัฒนาเทศบาลตำบลก้านเหลือง ในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน มีการแจกแจงแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ทุกกลุ่ม ให้ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั่วถึงเป็นธรรม และสามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข โดยหลักการทำงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบได้ มุ่งกระจายอำนาจ และสำคัญให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล นอกจากนี้จะดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการพัฒนาคนในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและมีคุณภาพ

(๒)สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ

 และความมั่นใจแก่ประชาชน ต่อการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และโครงสร้างของรัฐ โดยการให้ความสำคัญกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง

(๓)สนับสนุนระบบการจัดทำงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาและเสนอความเห็น

เกี่ยวกับแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่จะมีผลต่อการจัดทำงบประมาณ ด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งจะมีกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และมีการจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งคำนึงถึงประหยัดและสมประโยชน์

(๔)ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติและตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอันจะทำ

ให้เกิดประโยชน์ ในด้านการติดตามผล การตรวจสอบ การประเมินผล รวมทั้งให้มีการรวบรวมระเบียบกฎหมายให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการค้นหา อันจะทำให้มีคู่มือการใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕)ตรวจสอบการจัดทำบัญชีต่างๆให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

(๖)ส่งเสริมให้มีการบันทึกข้อมูล สำหรับการจัดทำรายงานฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน ให้เป็นไป

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วน โปร่งใส ตรงเวลา และตรงต่อความเป็นจริง

(๗)ส่งเสริมให้มีระบบการถ่วงดุลอำนาจ และการตรวจสอบ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

มีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ผิด เกิดผลเสียหายแก่เทศบาล นอกจากนี้การทำงานของแต่ละฝ่าย ให้เน้นการทำงานด้วยความรู้ มีคู่มือการปฏิบัติงาน ละเว้นการทำงานด้วยความเคยชิน อันจะช่วยลดความเสี่ยง

-๕-

(๘)ส่งเสริมการกระจายอำนาจด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตัดสินใจ

ในบางเรื่อง และเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับเทศบาล เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมให้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมตัดสินใจบางเรื่อง บางกรณี

(๙)การบริหารงานของเทศบาล นอกจากจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว

 เทศบาลต้องการให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการด้วย โดยวิธีการให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้ามีส่วนร่วมในกิจการของเทศบาล ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบ

**๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม**

๑) กำหนดจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

 ๒) จัดพิมพ์วินัย และวิธีการลงโทษ แจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้ทราบ

โดยทั่วกัน

 ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของการเป็นบุคลากร ในสังกัดเทศบาล

 ๔) เผยแพร่จรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการ และปลูกฝังให้ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและเที่ยงธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

 ๕) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีความกล้าในอันจะปกป้องสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของประชาชน

 ๖) สร้างวัฒนธรรม และค่านิยม เพื่อให้บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มีจริยธรรมสูง ด้วยการที่ผู้บริหารกระทำเป็นแบบอย่าง และดำเนินการสื่อสารไปยังบุคลากรในหน่วยงาน

 ๗) ดำเนินการโดยเร่งด่วน ตามระเบียบกฎหมายที่มีอยู่ หากมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์ และจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานเกิดขึ้น ด้วยการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

 ๘) ดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร หากปรากฏว่าไม่ปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติหรือระเบียบปฏิบัติ ตามควรแก่กรณี เช่น การลงโทษทางปกครอง การงดความดีความชอบ

๙) สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปสู่การปฏิบัติ

 ๑๐) ยกย่องเชิดชูพนักงานเทศบาล ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และถือปฏิบัติตามจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น ได้ทั้งการครองตน และครองงาน เช่น มีการให้ประกาศเกียรติคุณ เสนอขอให้ได้รับรางวัล เพื่อเชิดชูเกียรติและวงศ์ตระกูลสืบไป

-๖-

**๑.๓ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร**

 ๑) สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

 ๒) ให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการในการฝึกอบรม และความก้าวหน้าของวิชาชีพแต่ละด้าน เพื่อสร้างความชำนาญและเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการประสานกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น และสถาบันการศึกษา

 ๓) จัดให้มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

 ๔) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

 ๕) เปิดโอการให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคน

**๑.๔ โครงสร้างองค์กร**

๑) มีการจัดโครงสร้างองค์กร ให้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ของเทศบาล อย่างครบถ้วนโดยส่วนราชการใดจะมีหน่วยงานภายในอย่างไร มีบุคลากรเท่าไร ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงานทั้งนี้ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น จากนั้นให้เผยแพร่ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบ

 ๒) ทำการประเมินผลโครงสร้างองค์กรของเทศบาล เป็นประจำทุกปี ซึ่งอาจจะมีการเพิ่มหรือลดส่วนราชการของเทศบาลก็ได้ หรืออาจจะมีการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับปรุงตำแหน่งบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพ ของงานในเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

**๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ**

๑) ให้ทุกหน่วยงานในเทศบาล มีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ให้มีความชัดเจนว่าแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรเพียงใด กรณีบุคคลหนึ่งบุคคลใด ไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้ใดเป็นผู้รักษาการแทน อย่างไรก็ตามในการแบ่งหน้าที่ สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญก็คือให้มีการตรวจสอบกัน เพื่อเป็นทางหนึ่งที่จะปกป้องกันความผิดพลาดได้

 ๒) ให้แจงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามข้อ ๑) ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบแล้วให้ผู้รับผิดชอบแต่ละคนจัดทำรายละเอียดของภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๓) ให้มีการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติในแต่ละหน่วยงานของแต่ละคน เป็นประจำทุก

 ๖ เดือน ผลการประเมินแจ้งให้หน่วยงานทราบ

-๗-

**๑.๖ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง**

 เทศบาลตำบลก้านเหลือง กำหนดแนวทางพัฒนาของพนักงานเทศบาลในทุกระดับขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เทศบาลตำบลก้านเหลือง ตะหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนานำไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลก้านเหลือง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

 ๑.เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

 ๒.เทศบาลตำบลก้านเหลือง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบปัญหาร่วมกัน เทศบาลตำบลก้านเหลือง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชน ก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตของหน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

 ๓.เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลก้านเหลือง กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

-๘-

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

 ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลก้านเหลืองเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลก้านเหลือง ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ

**๒.หลักสูตรและวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลก้านเหลือง**

 **๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา**

เทศบาลตำบลก้านเหลือง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

 ๓.หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔.หลักสูตรด้านการบริหาร

 ๕.หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

 **๒.๒ วิธีการพัฒนา**

เทศบาลตำบลก้านเหลือง จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลก้านเหลือง จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม /สัมมนา /ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบล

-๙-

ก้านเหลืองเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
3. การมอบหมายงาน /การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. การฝึกอบรม
5. การดูงาน
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา