

# แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลก้านเหลือง  
อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น



ประกาศเทศบาลตำบลก้านเหลือง  
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ( ก.ท.จังหวัด ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

บุญชัย นารินทร์  
( นายบุญชัย 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 ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	๑๐-๑๓
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 ให้เทศบาลมีการพัฒนาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี

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

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ( ก.ท.จังหวัด ) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น ที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๐ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

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

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

ข้อ ๒๖๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

## **เหตุผล**

เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ 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 ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้านเหลือง มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้านเหลือง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๒.๕ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้านเหลือง 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 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 แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### **๔.การติดตามและประเมินผล**

๔.๑ ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๔.๒ ติดตามและประเมินผล โดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บทที่ ๒

### แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

#### ๑.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง

##### ๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของเทศบาลตำบลก้านเหลือง

ความมุ่งมั่นก็คือ ตั้งใจจะพัฒนาเทศบาลตำบลก้านเหลือง ในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน มีการแจกแจงแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ทุกกลุ่ม ให้ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ทัวถึงเป็นธรรม และสามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข โดยหลักการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบได้ มุ่งกระจายอำนาจ และสำคัญให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล นอกจากนี้จะดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการพัฒนาคนในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและมีคุณภาพ

(๒)สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจแก่ประชาชน ต่อการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และโครงสร้างของรัฐ โดยการให้ความสำคัญกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง

(๓)สนับสนุนระบบการจัดทำงบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่จะมีผลต่อการจัดทำงบประมาณ ด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งจะมีกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และมีการจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งคำนึงถึงประหยัดและสมประโยชน์

(๔)ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติและตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอันจะทำให้เกิดประโยชน์ ในด้านการติดตามผล การตรวจสอบ การประเมินผล รวมทั้งให้มีการรวบรวมระเบียบกฎหมายให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการค้นหา อันจะทำให้มีคู่มือการใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕)ตรวจสอบการจัดทำบัญชีต่างๆให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

(๖)ส่งเสริมให้มีการบันทึกข้อมูล สำหรับการจัดทำรายงานฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วน โปร่งใส ตรงเวลา และตรงต่อความเป็นจริง

(๗)ส่งเสริมให้มีระบบการถ่วงดุลอำนาจ และการตรวจสอบ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ผิด เกิดผลเสียหายแก่เทศบาล นอกจากนี้การทำงานของแต่ละฝ่าย ให้เน้นการทำงานด้วยความรู้ มีคู่มือการปฏิบัติงาน ละเว้นการทำงานด้วยความเคยชิน อันจะช่วยลดความเสี่ยง

(๘) ส่งเสริมการกระจายอำนาจด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตัดสินใจในบางเรื่อง และเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับเทศบาล เช่น ร่วมเป็นกรรมการร่วมให้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมตัดสินใจบางเรื่อง บางกรณี

(๙) การบริหารงานของเทศบาล นอกจากจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว

เทศบาลต้องการให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการด้วย โดยวิธีการให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเข้ามีส่วนร่วมในกิจการของเทศบาล ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบ

### ๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

๑) กำหนดจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒) จัดพิมพ์วินัย และวิธีการลงโทษ แจกเวียนให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้ทราบ

โดยทั่วกัน

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของการเป็นบุคลากร ในสังกัดเทศบาล

๔) เผยแพร่จรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการ และปลูกฝังให้ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและเที่ยงธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีความกล้าในอันจะปกป้องสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของประชาชน

๖) สร้างวัฒนธรรม และค่านิยม เพื่อให้บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มีจริยธรรมสูง ด้วยการที่ผู้บริหารกระทำแบบอย่าง 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



### ๑.๓ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร

- ๑) สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ
- ๒) ให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการในการฝึกอบรม และความก้าวหน้าของวิชาชีพแต่ละด้าน เพื่อสร้างความชำนาญและเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะการประสานกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น และสถาบันการศึกษา
- ๓) จัดให้มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- ๔) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ 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) ให้แจ้งการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามข้อ ๑) ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบแล้วให้ผู้รับผิดชอบแต่ละคนจัดทำรายละเอียดของภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน
- ๓) ให้มีการประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติในแต่ละหน่วยงานของแต่ละคน เป็นประจำทุก ๖ เดือน ผลการประเมินแจ้งให้หน่วยงานทราบ

## ๑.๖ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

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

๑.เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.เทศบาลตำบลก้านเหลือง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบปัญหาร่วมกัน เทศบาลตำบลก้านเหลือง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชน ก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลก้านเหลืองเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลก้านเหลืองประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ

## ๒. หลักสูตรและวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลก้านเหลือง

### ๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลก้านเหลือง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร 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

ก้านเหลืองเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากร  
กระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน /การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การดูงาน
- ๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา