

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลปากคาด ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาภายในรอบระยะเวลา ๑ ปี และ ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาตำแหน่งซึ่ง อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมาย ให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสม กับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล หรือกลุ่มซึ่ง อาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หาความจำเป็นในการพัฒนาจากการ วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการ บริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การ เสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) โครงการทัศนศึกษาดูงาน

(๗) โครงการฝึกอบรมเพื่อทักษะความรู้

๔. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

- การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษา

วิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่าง มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

- ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

- การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

ก.ท.จ.บึงกาฬ

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องรับการพัฒนา ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะรับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติ เช่น การสอน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

- วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

- ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ แล้วค่อยไปทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ  
- ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

- ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้อยู่อย่าง ชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

- กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(๔) ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

- มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง  
- เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา  
- ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

- แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่งโดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ใน ๑ ปี ให้เทศบาลดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา มีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีการตรวจสอบติดตามประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาลตลอดจนลูกจ้างประจำและลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของเทศบาลตำบล ปากคาดมีหน้าที่ และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่ง จำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล มีความประพฤติสำนึก ในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น และประพฤติตนเพื่อรักษาไว้ ซึ่งมีศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะอันจะยังผลให้ผู้ ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป จึงกำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติ ตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงใช้วิชาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยา วิชาชีพกำหนด ก็พึงปฏิบัติ ตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มี คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นสำคัญ

๗. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงมีความรับผิดชอบการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบธรรมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๑๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรแจ้งเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกันเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป

๑๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลปากคาด พึงเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือ ผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี **ก.ท.จ. บึงกาฬ**

