



ประกาศเทศบาลเมืองพระประแดง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองพระประแดง คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Govetnance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เทศบาลเมืองพระประแดง จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของเทศบาลเมืองพระประแดง
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไ้กัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางจิระพร วชิรเชื้อนชันธ์)

นายกเทศมนตรีเมืองพระประแดง



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองพระประแดง
อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้บรรลุความสำเร็จท่ามกลางสภาวะการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกำลังคนที่หลากหลายต้องมีการปรับโครงสร้าง ทัศนคติ ค่านิยม วิธีการดำเนินการ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะมีขึ้นในอนาคต

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว และเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น ความต้องการของพนักงานเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เทศบาลประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองพระประแดง จึงได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ได้รับการพัฒนาหลายมิติ เพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลเมืองพระประแดง และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้างได้ทราบ ถือเป็นปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลเมืองพระประแดง

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๓	หลักยุทธการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔	วิธีการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๕	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๖	การติดตามและประเมินผล	๑๑
ส่วนที่ ๗	บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๘	ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๙	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
ส่วนที่ ๑๐	ข้อมูลการเกษียณของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาลเมืองพระประแดง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๗

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองพระประแดง

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว ในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักเกิดปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนมีความรู้ความสามารถ แต่ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ขาดการอุทิศร่างกายแรงใจ อย่างจริงจังเพื่อองค์กร และที่สำคัญคือ การขาดจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของ ต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้อง เปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่คิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และ นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วน ราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ. สมุทรปราการ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนา พนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองพระประแดงขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓

ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลเทศบาลเมืองพระประแดง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองพระประแดง

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ภัยคุกคาม(Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลเมืองพระประแดง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลเมืองพระประแดง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองพระประแดง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ ในการส่งเสริมให้ได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลเมืองพระประแดงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง การเลือกวิธีพัฒนาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

สำหรับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีทั้งวิธีการที่เทศบาลเมืองพระประแดงจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลเมืองพระประแดงอาจจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือเทศบาลเมืองพระประแดง เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

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

การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆ โดยรวมให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่เทศบาล ได้รู้จักกฎระเบียบข้อบังคับ วินัย ผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๑. หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
๒. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๓. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การสอนงาน (Coaching) และการให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การให้หัวหน้าและผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏพร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความเป็นไปของเหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้นในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงานที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหารฝึกหัดเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

การมอบหมายงาน (Delegation) / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation)

การมอบหมายงาน คือ การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงาน เพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเมืองพระประแดง หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามเหมาะสม

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือโครงการให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายความรวมถึงหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ. สมุทรปราการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ website การเข้าร่วม/ประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน/การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานเทศบาล (Discussion Groups) เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน/การให้การสนับสนุนแก่ผู้สนใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลเมืองพระประแดง จัดสรรงบประมาณซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๒. กองวิชาการและแผนงาน

๒.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๓. กองคลัง

๓.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๕. กองการศึกษา

๕.๑ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๕.๒ แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน ราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๕๐๐ บาท

๕.๓ แผนงานการศึกษา งานศึกษาไม่กำหนดระดับ งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับ การปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๕.๔ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานกีฬาและนันทนาการ งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๖.๒ แผนงานสาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ แผนงานเคหะชุมชน งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ใช้จ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการใน ราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๓,๐๐๐ บาท

๖.๔ แผนงานการพาณิชย์ งานโรงฆ่าสัตว์ งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๗. กองสวัสดิการสังคม

๗.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๕,๐๐๐ บาท

๘. กองช่าง

๘.๑ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๓,๐๐๐ บาท

๘.๒ แผนงานเคหะและชุมชน งานไฟฟ้าถนน งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๘.๓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๑,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลเมืองพระประแดง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๖ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๔. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในเทศบาลต่อไป

ส่วนที่ ๗

บัญชีรายละเอียดโครงการ / กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		
๑	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ แก่บุคลากรด้านการบริหาร จัดการที่ดี -ความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ -พัฒนาความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างของ เทศบาล จำนวนไม่ น้อยกว่า ๕๐ คน	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	บุคลากรได้รับ ความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ใน การทำงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณของพนักงาน	เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ไม่น้อย กว่า ๕๐ คน	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชน และดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงานใน หน้าที่	พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ไม่น้อย กว่า ๕๐ คน	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	พนักงานมี ความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๔	โครงการอบรม หลักสูตรนักบริหารงาน ระดับ ต้น กลาง สูง	เพื่อพัฒนาความรู้ และการ ปฏิบัติงานใน หน้าที่	นักบริหารงานทุก ระดับ ปีละ ๑ คน	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เข้าใจการ ปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	ทุกส่วนราชการ

บัญชีรายละเอียดโครงการ / กิจกรรมแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		
๕	โครงการปรับปรุง กระบวนการหลัก ของกองให้ใช้ ระยะเวลา ดำเนินการลดลง	เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การบริการ ประชาชน	บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อ บริการ ประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๖	โครงการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร	เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ของ บุคลากร	พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐ คน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	พนักงานมี ความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล
๗	โครงการจัดการ ประชุม ประจำเดือน พนักงานของ เทศบาล	เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพใน การทำงานและ ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมในการเสนอ และรับฟังความ คิดเห็นของ พนักงานในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด ทุกคน	-	-	-	พนักงานมี ความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ทุกส่วน ราชการ
๘	โครงการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น ของกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นโดย สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาใช้ใน การบริหารงาน ของเทศบาลได้	จัดส่งบุคลากรเข้า อบรม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับ ความรู้ สามารถ นำมาปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล