

เทศบาลเมือง
บ้านไผ่



BANPHAI
MUNICIPALITY

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลเมืองบ้านไผ่
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

งานกรรเจ้ำหน้าทึ
ฝำยอำนวนยกรร สำนักปลัดเทศบาล
<http://www.banphaicity.go.th>
โทร./โทรสาร ๐-๔๓๒๗-๒๗๖๒

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ นั้น เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ต่อไป

เทศบาลเมืองบ้านไผ่

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

คำนำ

๑. หลักการและเหตุผล	ก
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. หลักสูตรการพัฒนา	๑
๔. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒
๖. การติดตามและประเมินผล	๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- บันทึกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. หลักการเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมายที่มีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้คน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติโดยให้รู้หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่รวมทั้งการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานของเทศบาล เช่น สถานที่ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การบริหารงาน นโยบายของคณะผู้บริหาร นโยบายของรัฐบาลกลาง

๒.๓ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานด้านการช่าง งานด้านสาธารณสุข งานด้านการศึกษา ฯลฯ

๒.๔ เพื่อให้พนักงานเทศบาลในระดับบริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน การเป็นผู้นำที่ดี

๒.๕ เพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติที่ดีแก่พนักงานและลูกจ้าง เช่น ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๒.๖ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน คุณธรรมในการปฏิบัติตน การพัฒนาคุณภาพจิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓. หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทุกคน ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๖ หลักสูตรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการและด้านอื่นตามความเหมาะสม

ปีละไม่ต่ำกว่า ๑ หลักสูตร

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล อาจจะดำเนินการเองในส่วนของเทศบาลมีศักยภาพเพียงพอ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาในหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้สร้างความเข้าใจเพิ่มทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวิทยากรของเทศบาลเองหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ จากหน่วยราชการหรือหน่วยงานเอกชนมาให้ความรู้แก่พนักงานและลูกจ้าง โดยมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

วิธีการพัฒนา ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย

๑) **การปฐมนิเทศ** เทศบาลจะดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนจะมอบหมายงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักและระเบียบ วิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติงาน ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒) **การฝึกอบรม** เทศบาลจะสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เทศบาลจัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นตามความเหมาะสม

- **กลุ่มเป้าหมาย** พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ทุกตำแหน่งมีระยะเวลาการอบรมคนละไม่น้อยกว่า ๑ วัน

- **ระยะเวลา** ในส่วนที่เทศบาลดำเนินการเองเทศบาลจะดำเนินการฝึกอบรมโดยวิทยากรที่เป็นพนักงานในหน่วยงาน และวิทยากรจากหน่วยงานอื่นที่ภาครัฐและเอกชนมาฝึกอบรมจะดำเนินการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

การส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไปฝึกอบรมกับส่วนราชการอื่น เทศบาลจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการจัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานข้างต้นแจ้งมาเป็นหนังสือที่เทศบาลหรือเทศบาลอาจจะประสานเองเพื่อขอให้หน่วยงานอื่น ๆ จัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลในด้านที่จำเป็น

๓) **การศึกษาต่อ หรือดูงาน** เทศบาลจะให้การสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเต็มตามศักยภาพของคนแต่ละคน ในการลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่พนักงานได้ยื่นความประสงค์โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขของระเบียบ กฎหมายของทางราชการว่าด้วยการลาศึกษาต่อและเทศบาลจะสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างได้เดินทางไปศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียงและเป็นแบบอย่างในการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จ

- **กลุ่มเป้าหมาย** พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง
- **ระยะเวลา** ในทุก ๆ ปี ตามความเหมาะสม
- **การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท** ตามที่พนักงานเทศบาลประสงค์

จะศึกษาต่อด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง

๔) **การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา** เทศบาลจะสนับสนุนการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาเพื่อวางยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาของเทศบาลทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รวมทั้งการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมเชิงปฏิบัติการในแต่ละคราว

๕) **การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง / การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน / การหมุนเวียนตำแหน่ง**

เทศบาลจะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีความรู้ คุณสมบัตินเฉพาะตำแหน่งตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลเอง อีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และในกรณีที่มีความขัดแย้ง ในหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาล เทศบาลจะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่น ๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจ เพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการการด้วย

๕. **งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา** เทศบาลจะสนับสนุนให้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปี ในเรื่องของการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล ให้เพียงพอแก่การดำเนินงานตลอดทั้งปี โดยให้ตั้งงบประมาณเพื่อการนี้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๐.๐๑ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดของเทศบาล โดยหน่วยงานหลักที่จะเป็นผู้ดำเนินการได้แก่

- ๕.๑ หน่วยงานที่จะขอตั้งงบประมาณ ได้แก่ ทุกส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านไผ่
- ๕.๒ หน่วยงานทำหน้าที่ดำเนินการ ได้แก่ ทุกส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

๖. **การติดตามและประเมินผล** ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับกองขึ้นไปมีหน้าที่ติดตามประเมินผล การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในสังกัดของตน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่วางไว้และมีหน้าที่รายงานผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปจนถึงนายกเทศมนตรี โดยการรายงานอย่างน้อยต้องทำปีละ ๑ ครั้ง

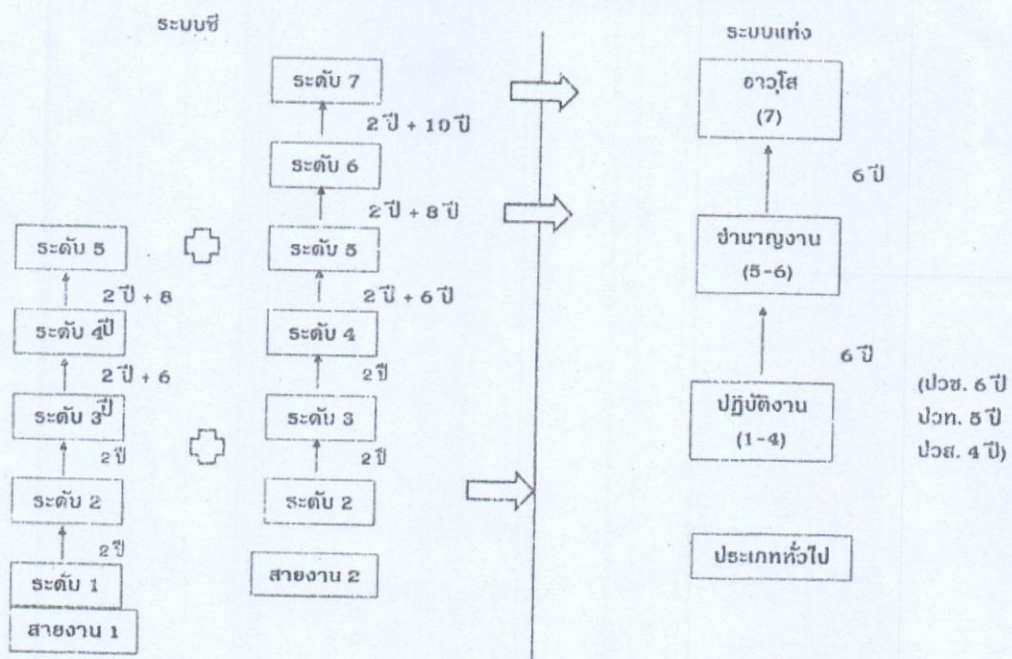
ภาคผนวก

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

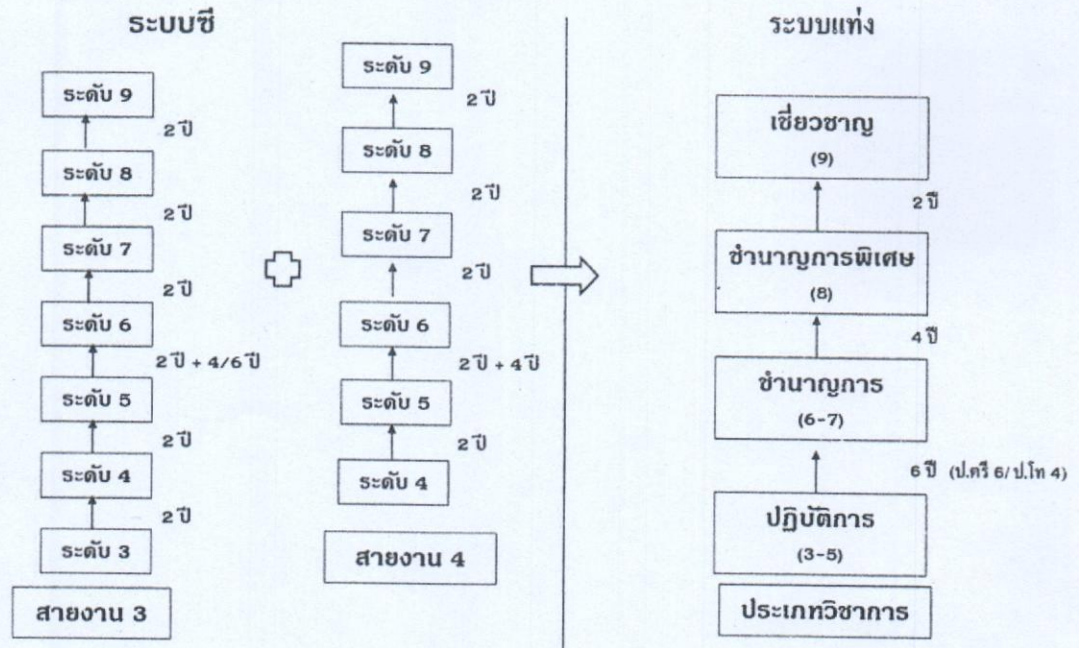
หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย			
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การฝึกอบรม ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	↔	↔	↔	ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	↔	↔	↔	ตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	↔	↔	↔	ตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง																ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง																ตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ พนักงานจ้าง

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

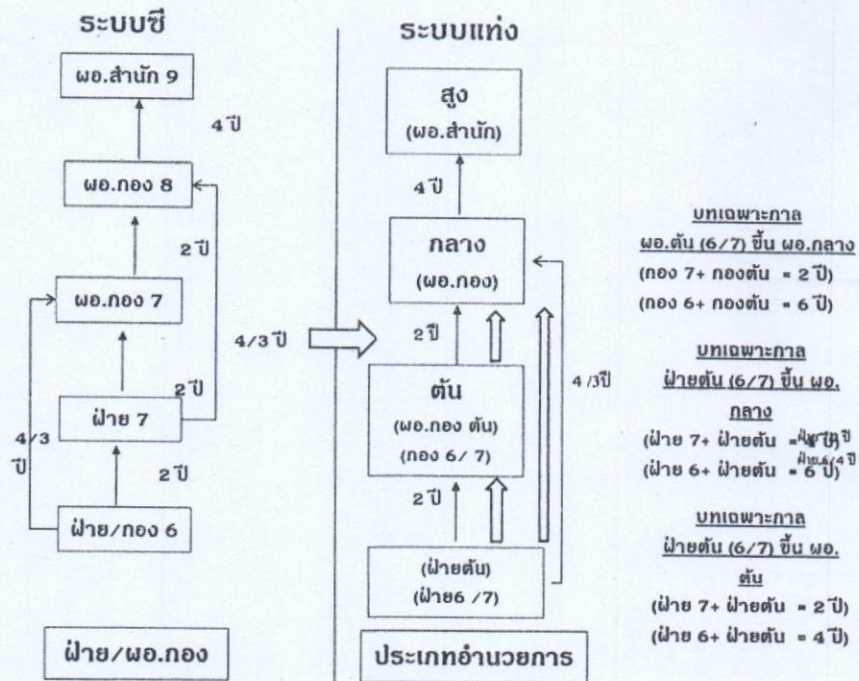
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)



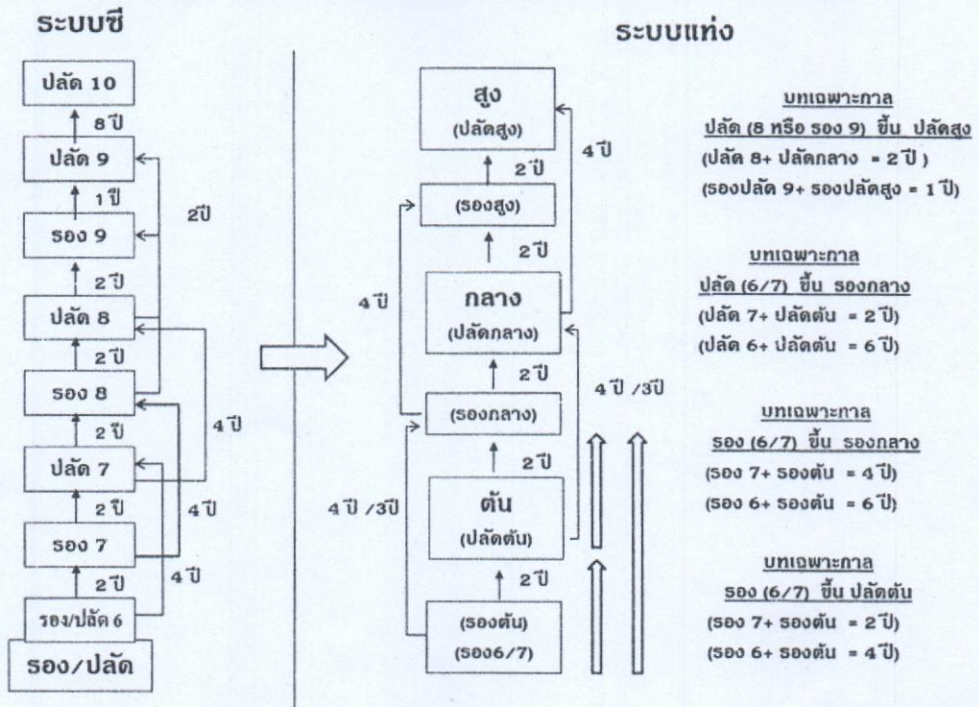
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)



การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ

