แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลคลองหาด
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๓๗๔๔-๕๑๐๙

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรรัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

วิสัยทัศน์ (Vision)

" คลองหาดเมืองแห่งการพัฒนา ประชามีสุข ถิ่นฐานการเกษตร เขตการค้าชายแดนไทย - กัมพูชา "

พันธกิจเพื่อการพัฒนาเทศบาลตำบลคลองหาด

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ มีความความพร้อมสมบูรณ์และทั่วถึง

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาส่งเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสภาวะสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัยและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาระบบรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ตอบสนองความต้องการของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นรองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทน

พันธกิจที่ ๗ พัฒนาตลาดการค้าชายแดนไทย – กัมพูชา ให้มีความสะดวก ปลอดภัยยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลคลองหาด กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เทศบาลตำบลคลองหาดกำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้ครบทุกตำแหน่ง

๑. พนักงานเทศบาล ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือเทศบาลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนามาใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พนักงานเทศบาล ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ และพนักงานครูเทศบาลสายงานการสอน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือเทศบาลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนามาใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือเทศบาลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนา มาใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมา และโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ค้นหาตัวอย่างโครงการวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จาก พระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทาน

ให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ(Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน ฯลฯ

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มแข็งเป็นพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

<u>กิจกรรมที่ ๓</u> พัฒนาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรม เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ

สู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบสำคัญ

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบาย

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน

<u>กิจกรรมที่ ๓</u> ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาลตำบลคลองหาด

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชลในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

<u>กิจกรามที่ ๓</u> การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาลตำบลคลองหาด จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. เทศบาลตำบลคลองหาด จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๙. บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๐. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลคลองหาดเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๓. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ

๕. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๖. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๗. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๙. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาด
๑๐. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม

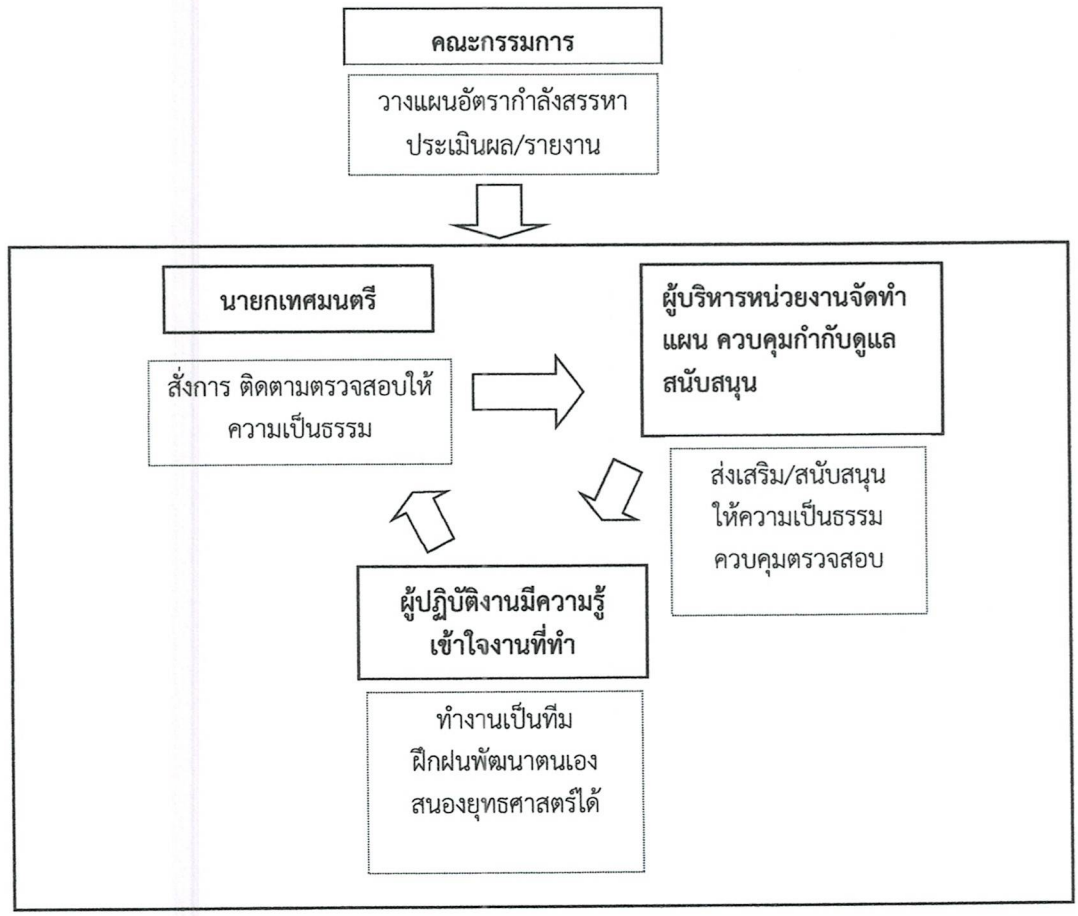
โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๗. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๒. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๓. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลคลองหาด จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาดที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ขั้นตอนดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

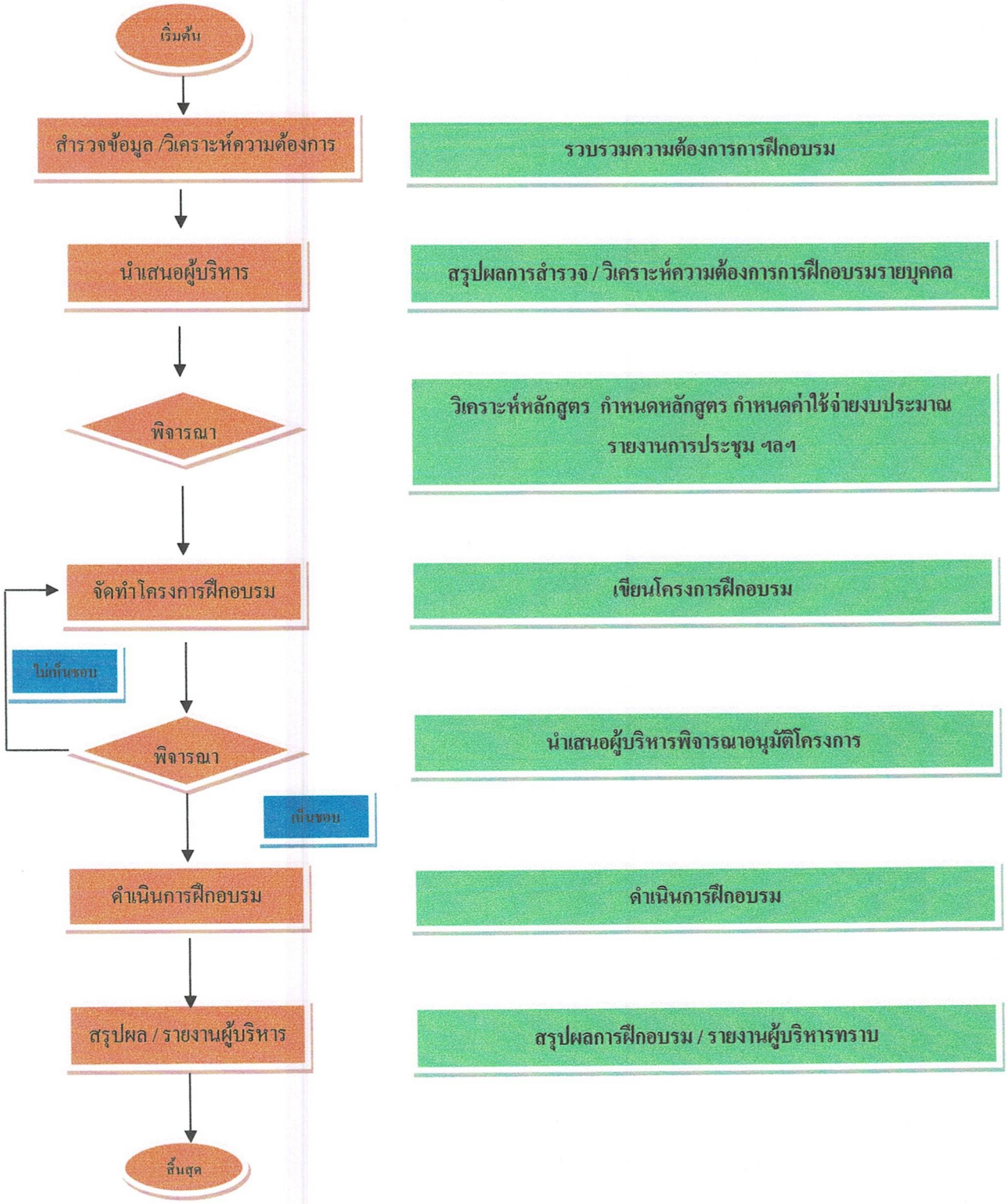
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ลำดับขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (Flowchart)



หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา / ระยะเวลาดำเนินการ

<u>วิธีการพัฒนา</u>

เทศบาลตำบลคลองหาดจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลคลองหาด จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลคลองหาด เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔) การฝึกอบรม

๕) การดูงาน

๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

<u>ระยะเวลาดำเนินการ</u>

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร จึงได้ ทำการสำรวจความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้ระบุความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ เนื่องจากมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงได้จำแนกประเภทบุคลากรเป็นกลุ่มสายงาน รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
****

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองหาด					
๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และกรอบ อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับพันธกิจ และภารกิจของเทศบาลตำบลคลองหาด	ไม่ใช่งบประมาณ		←	→	→
๑.๒ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่นการ บรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การบรรจุกลับเข้า รับราชการรวมถึง การสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช่งบประมาณ	←			→
๑.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่งบประมาณ	←			←
๒.การพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล					
๒.๑ การจัดการอบรมโดย อปท.และการจัดบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมทางภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๓๒๐,๐๐๐	←			→
๒.๒ การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐๐	←			→
๒.๓ การสร้างขวัญ และกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	←			→

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑.๑ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่นการ บรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การบรรจุกลับเข้า รับราชการรวมถึง การสรรหาพนักงานจ้าง	ไม่ใช่งบประมาณ	↔	↔	↔	↔
๑.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่งบประมาณ	↔			↔
๒.๑ การจัดการอบรมโดย อปท.และการจัดบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมทางภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๓๒๐,๐๐๐	↔	↔	↔	↔
๒.๒ การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐๐	↔	↔	↔	↔
๒.๓ การสร้างขวัญ และกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	↔	↔	↔	↔

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลตำบลคลองหาดต้อง จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรม รายบุคคล

๒. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก ๓ เดือน และสรุปผลรายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๓. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล

๔. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากคณะกรรมการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๕. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

๖. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๗. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๘. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลคลองหาด สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลคลองหาด

กระบวนการบริหารงานบุคลากรขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กร จะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคลากรประเมินการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลคลองหาด จะต้องมีแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างมีระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระบบผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่ากัน โดยพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

<u>การพัฒนาผู้บริหาร</u>

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้นั้น เทศบาลตำบลคลองหาด จะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

เทศบาลตำบลคลองหาด จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะทำให้บริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหาร ดังนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การสอนงาน
๕. การมอบหมายงาน
๖. การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

การฝึกอบรม

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

๑.๑ ผู้บริหารระดับต้น เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้นไว้เป็นหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน , หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๒ ผู้บริหารระดับกลาง เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งอยู่ในสายงานต่างๆ ตั้งแต่ระดับ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน และการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่การฝึกอบรมในระดับผู้บริหารจะเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาด จึงกำหนดแนวทางที่จะพัฒนาผู้บริหารในระดับกลาง ได้แก่ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร

๑.๓ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดการพัฒนาแนวทาง การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งเป็นปลัดเทศบาล รองนายกเทศมนตรี นายกเทศมนตรี วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นวิธีการอบรมที่ได้รับการเอาหลักการหรือวิธีการที่ได้รับจากอบรมนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลคลองหาดให้มีความทันสมัยและเทียบเท่าองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เองและร่วมกับสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ ขึ้น

การสัมมนา

การสัมมนาเป็นการพัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงานการแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน เทศบาลจึงได้จัดสัมมนาขึ้น ซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสภาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร

การทัศนศึกษาดูงาน

การทัศนศึกษาดูงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาดูงานเพราะจะได้นำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงานซึ่งเทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๔. การสอนงาน

๕. การมอบหมายงาน

๖. การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคลองหาดมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองหาด ดังนี้

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาดไว้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภททั่วไป

๑.๒ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรขอเทศบาลตำบลคลองหาด ได้รับการพัฒนาทักษะในด้าน การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองหาด ก็สามารถที่พัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. การส่งเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับสถานบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาดจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลคลองหาด ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้าน ความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อจะนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน เทศบาลตำบลคลองหาด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัดการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

การพัฒนาข้าราชการการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองหาด ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลคลองหาด และจะต้องถือปฏิบัติหน้าที่ที่เทศบาลตำบลคลองหาดต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร เทศบาลตำบลคลองหาดได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ และพนักงานเทศบาลที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน
๓. การฝึกอบรม
๔. การสอนงาน

ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

เทศบาลตำบลคลองหาด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงาน สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และพนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด ในทุกระดับ โดย ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลคลองหาด เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมร่วมกัน และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

****