



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา๑๗(๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันประกอบด้วยมติคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ตำบลน้ำคำใหญ่ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มย้ายมาหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้ บังคับบัญชาของตน

๒. ให้พัฒนาบุคลากรได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ก่อนมอบ หมายหน้าที่เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ พนักงานในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางการเป็นพนักงานที่ดี

๓. การพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสม ดำเนินการโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล หรือเป็นรายกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยการวิเคราะห์ปัญหาจากการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือข้อเสนอ

๔. การพัฒนาบุคลากร นั้น ต้องพัฒนาที่ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบายทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การกระแสนางาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ ความหมาย การสร้างสุขอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข

/๕. ชันตอน...

๕. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร แบ่งได้ดังนี้

๑. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคน หมายถึง การศึกษา การวิเคราะห์ดูบุคลากรแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะของหน่วยงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

เมื่อได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว นำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาการกำหนดเป้าหมาย และเรื่องที่จะต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามสมควร เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมมนา เป็นต้น

(ข) การพัฒนาบุคลากร

สามารถพัฒนาบุคลากรโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่างโดยอาจจัดทำโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมการสมทบกับหน่วยงานอื่น หรือว่าจ้างองค์การเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญ เฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓. การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชาติชาย ภัคดีบุตร)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำคำใหญ่