

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น

เรามักจะได้ยินอยู่เสมอว่า ความสำเร็จของคนในอาชีพการงาน มีความสัมพันธ์กันโดยตรงหรือขึ้นอยู่กับองค์การ หรือหน่วยงานที่คนนั้นมีส่วนร่วมรับผิดชอบอยู่ด้วย ในขณะที่เดียวกันความสำเร็จขององค์การก็มีความสัมพันธ์กันโดยตรงหรือขึ้นอยู่กับคนปฏิบัติงานด้วย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นของทั้ง ๒ ฝ่าย จะต้องมีการวางแผนและพัฒนากำลังคนในองค์การเข้าด้วยกัน

ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ในองค์การ กล่าวคือ

๑. สนับสนุนให้มีการวางแผนกำลังคน กำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณและมาตรฐานการบริหารบุคคล ซึ่งสามารถระดมศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๒. กำหนดค่านิยมในด้านความซื่อสัตย์ ความสุจริต คุณธรรม และมนุษยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้าง
๓. ส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ วิชาชีพ การวิจัยและพัฒนาให้มีความรู้เชิงสหวิทยาการในระดับสากล และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

แนวทางก็คือ

๑. กำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
๒. ส่งเสริมและเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ จริยธรรมและมนุษยธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๓. เพิ่มพูนศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและบทบาทในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ
๔. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ในการดำเนินการ

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเร่งรัดการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๒. จัดระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน และสถานที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานสำหรับพนักงานและลูกจ้างทุกกลุ่มงาน
๓. ข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ จริยธรรม มนุษยธรรม มีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการและมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๔. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอัตราากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงาน แนวทางเทคนิค และวิธีการทำงานในแนวใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. สรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับหน่วยงาน และให้ความสำคัญกับบุคลากรในสายงาน เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ
๗. พัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ

๘. สนับสนุนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปคือ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังนั่นเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะสีชัง

ด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะสีชัง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะสีชัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- รายงานการประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะสีชัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- ร่างคำสั่งการจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖