



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งทอง

๑. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หลักการและเหตุผล

๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจ

หน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

/เพื่อให้.....

- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างว่าถูกต้องหรือไม่
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งทอง
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทองสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลทุ่งทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทองสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งทอง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็น กรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑ วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งทอง

๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณ ภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๒.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งทอง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๓)

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๒

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๖๒

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลทุ่งทอง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งทอง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่น ด้านพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิตศักยภาพ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็งทั้งด้าน รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบในเขตเทศบาลตำบลทุ่งทอง ส่วนมากเป็นพื้นที่การเกษตร จำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ ด้านการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ ส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน พัฒนาผลิตภาพการผลิตสินค้าการเกษตร พัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน พัฒนาพื้นที่การเกษตร และการถือครองที่ดิน พัฒนาอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร การบริหารจัดการ การท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวมีมูลค่าเพิ่มขึ้น และสถานที่ท่องเที่ยวมีความสมบูรณ์และมีมาตรฐาน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การรับมือภัยธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตให้มั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีบุคลากรรับผิดชอบทุกยุทธศาสตร์ให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๔. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๑ ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญ กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรในสถานการณ์ทางานเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์ ประเมินผล และกำกับ ติดตาม สถานการณ์ต่างๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ๆ ตัวเรา ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัยหลักๆ ได้แก่

ปัจจัยภายนอก

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร รวมถึงการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้คนในสังคมหรือในองค์กรต่างๆต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงาน ภาครัฐ ดังนั้น หากองค์กรใดมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องกว่า

ปัจจัยภายใน

นอกจากจะมีปัจจัยต่างๆ จากภายนอกองค์กร ที่เขามามีอิทธิพลต่อองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์กรที่ เราต้องคำนึงถึงด้วย เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหาร จัดการ ปัจจัยด้าน บัญชีและการเงิน เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องยอมรับว่า การที่จะดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้นระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้มีขึ้นในองค์กรของตน

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

/หลักการ.....

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลโดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ ๒ ด้าน คือ ความรู้ เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่ขององค์กรในภาพรวมในการบริหารงานทั้งระบบ ต้องมีแนวคิด การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นการบริหารจัดการองค์กรภายในให้อยู่รอด ยั่งยืน ท่ามกลางปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ ติดตาม คาดการณ์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณา เพื่อปรับการบริหารงาน ภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ภายนอกดังกล่าวโดยเป็นการจัดระบบให้เกิดความเป็นทีม คนในองค์กรต้องเรียนรู้ร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกันซึ่งเครื่องมือที่สามารถช่วยได้คือ การพัฒนาคุณภาพ โดยมององค์รวมของการบริหารองค์กร คือ การจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณค่าที่เหมาะสมกับผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยองค์กรมีงาน ๒ ด้าน คือ

งานหลัก (Primary Activities) ซึ่งต้องมีการประสานงานร่วมกัน ทั้ง ๒ ส่วน มีความเป็นทีม โดยนำหลักคิดด้านการ จัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM : Total quality Management) มาปรับใช้แนวทางนี้ได้ นำหลักการ การจัดการกระบวนการที่ดีมาเป็นหลักการพัฒนาองค์กร หลักคิด TQM นี้ในประเทศญี่ปุ่น Dr.Kano ได้เปรียบ องค์กรเป็นเสมือนบ้าน (Dr.Kano's House) ซึ่งมีรากฐาน มีโครงสร้างหรือเสา ๓ ต้น และหลังคาโดยมองเสา ต้นแรกเป็น TQM Concept หรือแนวคิดเสาต้นที่สองคือ Vehicles เป็นการขับเคลื่อนให้แนวคิดเป็นรูปธรรม เสาต้นที่สาม คือ The Techniques & Tools เป็นเทคนิควิธีการและเครื่องมือในการใช้สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ประยุกต์แนวคิด TQM ดังกล่าวมาสู่ Baldring Model มาพัฒนา เป็นรางวัล Malcolm Baldrige National Award (MBNQA) ซึ่งในประเทศไทยมาประยุกต์ใช้เป็น TQA (Thailand Quality Award) สำหรับองค์กรภาคเอกชน และต่อมามีการนำมาปรับให้สอดคล้องกับระบบราชการโดยปรับเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับระบบราชการไทยเป็น PMQA (Public Management Quality Award) เพื่อพัฒนาระบบราชการไทยต่อไป ในกรณีนี้ เทศบาลตำบลทุ่งทอง ได้พิจารณาว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพระบบราชการ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลจึงได้ดำเนินการจัดอบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลทุ่งทอง โดยใช้กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ไปสู่ระดับมาตรฐานสากลต่อไป

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งทองให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรสามารถกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลทุ่งทอง

/ผลที่คาดว่าจะ.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. ผู้เข้ารับการอบรม สามารถกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลทุ่งทอง
3. เทศบาลตำบลทุ่งทอง จะมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศจะมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจะมีส่วนทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสามารถ

การประเมินผล

- **ผลผลิต** จำนวนผู้เข้ารับการอบรม โดยตรวจสอบจากบัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม
- **ระดับความพึงพอใจ** การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นตามแบบสอบถาม
- **ผลสัมฤทธิ์** ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในการอบรม โดยใช้แบบทดสอบก่อน - หลัง การอบรม

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. หนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/๗๑๘๕ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม
๕. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
๖. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
๗. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการในสังกัดเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๓ และแก้ไขเพิ่มเติม

๖. ด้านส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการธรรมาภิบาล

ประกาศและข้อบังคับ

๑. ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งทอง เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒. ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งทอง เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล

โครงการ/กิจกรรม

โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะอนุกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนได้แก่ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีประกาศ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ประกอบด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนการยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งทองขึ้น เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงานเสริมสร้างให้บุคลากรดังกล่าวเป็นคนดีมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตสังคม ให้เป็นสังคมคุณภาพนำไปสู่การพัฒนา การทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน

/และนำไปสู่.....

และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเข็มทิศนำชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อไป

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมจะกลายเป็นปัญหาของชาติบ้านเมือง และกลายเป็นปัญหาสังคม นับวันทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาทางด้านสังคมดังกล่าว อันส่งผลต่อภาระหน้าที่และการดำรงชีวิตในสังคม เพื่อสร้างสมดุลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคคลและสังคม กระทำได้โดยกระบวนการทางการศึกษา ฝึกอบรม เรียนรู้ซึ่งปรากฏให้เห็นจากกฎหมายหรือระเบียบที่สำคัญ

ดังนั้น กำลังคนในองค์กรที่จะปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นให้เหมาะสม ตามอำนาจหน้าที่และภาระหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นจากผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนที่ดี

๒. เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานยึดหลักแห่งศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๓. เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง นำหลักธรรมทางศาสนาไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดการบริการประชาชนที่ดี

๒. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้พัฒนาจิตใจตามหลักแห่งศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๓. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีหลักธรรมในการดำรงชีวิต

๔. ช่วยป้องกัน ลดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังคม และดำรงตนอยู่ในความไม่ประมาท
