



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งทอง

๑. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ที่ส่งมาพร้อมนี้

๓. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และขอให้คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดหรือ ก.เมืองพัทยา)ให้ความสำคัญ ในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ตรวจสอบและพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสท.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ กสท.ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

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 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลทุ่งทอง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งทอง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็น กรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑ วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งทอง

๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณ ภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่าง ๆ

๒.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๒.๕ 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 เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน 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 และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๒

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

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖๗) 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 ส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน พัฒนาผลผลิตทางการผลิตสินค้าการเกษตร พัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน พัฒนาพื้นที่การเกษตร และการถือครองที่ดิน พัฒนาอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร การบริหารจัดการ การท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวมีมูลค่าเพิ่มขึ้น และสถานที่ท่องเที่ยวมีความสมบูรณ์และมีมาตรฐาน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การรับมือภัยธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตให้มั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีบุคลากรรับผิดชอบทุกยุทธศาสตร์ให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/แผนพัฒนา.....

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำหนด หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุ
ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ
ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ
สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้
ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผล
สัมฤทธิ์” ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ
ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบ
ต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่
จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้น
การสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราช
กฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้
อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ
ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มี
ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๒ ประกาศ ก.ท.จ. จังหวัดชัยภูมิ

ตามประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล ในส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาก่อนมอบหมายให้
ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน
หน้าที่ความรับผิดชอบ

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งทอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงาน
จ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

/๔. ด้านการประเมิน....

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖๙) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. 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 และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ 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

๙. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ
๑๐. ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งทอง เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม
๑๑. ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งทอง เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น
๑๒. 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 เสียสละและมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย 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 การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนการยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งทองขึ้น เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ 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 และพนักงานจ้างนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดการบริการประชาชนที่ดี

๒. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้พัฒนาจิตใจตามหลักแห่งศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๓. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีหลักธรรมในการดำรงชีวิต

๔. ช่วยป้องกัน ลดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังคม และดำรงตนอยู่ในความไม่ประมาท
