



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งทอง

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง

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

๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทอง มีการกำลังตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างว่าถูกต้องหรือไม่
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งทอง
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทองสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลทุ่งทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทองสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ตัวชี้วัดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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 ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๒.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๒.๕ ให้อำนาจเทศบาลตำบลทุ่งทอง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. ผลการดำเนินงาน

๓.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ถูกต้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๓.๒ มีแผนอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓ ใช้ในการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล

๓.๔ มีบุคลากรที่ให้บริการประชาชน และแก้ไขปัญหาการประชาชน

หมายเหตุ

ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

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

ซึ่งในปี ๒๕๖๔ มีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ และพนักงานจ้างทั่วไป (ตำแหน่งคนงาน) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๒. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. เพื่อให้การบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ตัวชี้วัด

- ๒.๑ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างได้รับการบรรจุ แต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ กำหนด ร้อยละ ๑๐๐

๓. ผลการดำเนินงาน

- ๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา

หมายเหตุ

ควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานและค่างานของแต่ละส่วนราชการให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

๓.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของเทศบาล
- ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น
- มีการติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล

๓.๒ ตัวชี้วัด

ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

๓.๓ ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

หมายเหตุ

แต่ละส่วนราชการควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

๔.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความสุจริต การใช้อำนาจและหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส มีความพร้อมและยินดีให้มีการตรวจสอบ

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน

๔.๒ ตัวชี้วัด

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือ สั่งการ มติ ค.ร.ม.หรือวิชาชีพ

๔.๓ ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานไม่มีข้อทักท้วงร้องเรียนของบุคคลภายนอกว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ไม่มีข้อร้องเรียนว่าทุจริต และประพฤติมิชอบ ไม่มีข้าราชการถูกลงโทษทางวินัย ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริการ

หมายเหตุ

การปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการให้ยึดหลักมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

๕.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- การประกาศยกย่องคนดี คนเก่งประจำปี ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น

๕.๒ ตัวชี้วัด

เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง

๕.๓ ผลการดำเนินงาน

จัดทำประกาศคนดีคนเก่ง ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นแจ้งเวียนเพื่อทราบและประชาสัมพันธ์

๖. การพัฒนาบุคลากร

การตั้งงบประมาณด้านบุคลากรที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงาน รวมทั้งการจัดโครงการอบรมเองในองค์กรในแต่ละปีงบประมาณ

๖.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๖.๒ ตัวชี้วัด

- พนักงานเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๖.๓ ผลการดำเนินงาน

- จัดการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานที่จัดอบรมให้ความรู้

หมายเหตุ

จัดให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การประชาสัมพันธ์การประกาศสอบคัดเลือก การคัดเลือก ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคล

๗.๑ วัตถุประสงค์

- สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการคัดเลือกและสอบคัดเลือก ในสายงานที่สูงขึ้น

๗.๒ ตัวชี้วัด

- คะแนนการสอบคัดเลือก/การคัดเลือกผ่านตามเกณฑ์ประกาศ

๗.๓ ผลการดำเนินงาน

- อนุญาตให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ เข้ารับการสอบคัดเลือก/คัดเลือกใน ระดับที่สูงขึ้น และสรรหาเป็นพนักงานเทศบาล หลายอัตรา

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- การเกิดความรัก สามัคคี และร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- สร้างความประทับใจให้กับผู้มารับบริการ มาเยือนเทศบาลตำบลทุ่งทอง
- เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งทอง สะอาด เรียบร้อย สวยงามน่าอยู่น่ามอง

๘.๒ ตัวชี้วัด

บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และภูมิใจในองค์กร บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

๘.๓ ผลการดำเนินงาน

จัดทำโครงการทุ่งทองน่าอยู่น่ามอง โดยจัดกิจกรรมดูแลบริเวณอาคารสำนักงานเทศบาลตำบล ทุ่งทอง และพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งทองให้สะอาดสวยงาม

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด -๑๙) จึงไม่สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติได้

(ลงชื่อ)



(นางสาวริกา ยวงทอง)

ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

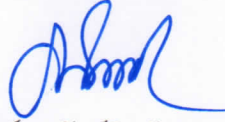
(ลงชื่อ)



(นางสาวสุภัค ศรีบุญเรือง)

ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นางธนันท์ อนันต์สินชัย)

ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลทุ่งทอง

(ลงชื่อ)



(นายสมถวิล หมั่นอุตสาห์)

ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งทอง