

หลักเกณฑ์การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูผาม่าน

๑. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ใดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด
๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการ

กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลภูผาม่าน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูผาม่านมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูผาม่านมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังตามโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลภูผาม่าน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูผาม่านสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลภูผาม่านเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการ ลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูผาม่านสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลภูผาม่าน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลภูผาม่านเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูผาม่าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลภูผาม่าน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลภูผาม่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้นักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ดำเนินการจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมตามโครงสร้างเก่าลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ โดยเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.ขอนแก่น

๓.๗ ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือการโอน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด

๒. ด้านการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท.ก.ท.จ.ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๓)

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

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๘

๒.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๖

๓. ด้านพัฒนาบุคลากร

๓.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลภูผาม่าน ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบอบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลโดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ ๒ ด้าน คือความรู้เฉพาะด้าน และความรู้ด้านการบริหารงาน เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวมในการบริหารงานทั้งระบบ ต้องนำแนวความคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นการบริหารจัดการองค์กรภายในให้อยู่รอดยั่งยืน

ในการนี้ เทศบาลตำบลภูผาม่าน ได้พิจารณาว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรของเทศบาลตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพระบอบราชการ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลจึงได้ดำเนินการจัดอบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลภูผาม่าน โดยใช้กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลภูผาม่านไปสู่ระดับมาตรฐานสากลต่อไป
๒. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรสามารถกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลภูผาม่าน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
๒. ผู้เข้ารับการอบรม สามารถกำหนดกรอบ แนวทางในการพัฒนาตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของเทศบาล

การประเมินผล

๑. ผลผลิต จำนวนผู้เข้ารับการอบรม โดยตรวจสอบจากบัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม
๒. ระดับความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นตามแบบสอบถาม
๓. ผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ ก่อน-หลัง การอบรม

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/ว๒๔ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง ประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ๕.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
- ๕.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านมีส่วนร่วมในการทำงาน
