

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนาการวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง(รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนดกลยุทธ์ (รายละเอียดตามหนังสือรับโอนพนักงานส่วนตำบลและประกาศสรรหาพนักงานจ้าง)

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน
๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย
๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งนายช่างโยธา ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง)

๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการกลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ทั้ง ๒ รอบการประเมิน

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้ง ๒ รอบการประเมิน

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้ง ๒ รอบการประเมิน

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒ รอบการประเมิน

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ครั้งที่ ๒

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรประจำทุกปี องค์กร ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์สุจริตและการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

๒. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างฯ นำโดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร

๓. ออกประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

๔. ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบผู้อุทิศตนให้กับทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ ต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"
๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง)

๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย

คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคืบหน้าในการดำเนินการ

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามหลักสมรรถนะ

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๔. จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕. จัดทำแผนการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๖. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

๘. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๙. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๑๐. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

ความคืบหน้าดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนการดำเนินงานการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำแบบเสนอผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ความคืบหน้าการดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง)

๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓. นำผลการประเมินเสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เพื่อขอรับความเห็นชอบและแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๔. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

ความคืบหน้าการดำเนินการ

๑. การจัดโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล และเพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง

๒. การจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสบการณ์ จิตสำนึกในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี ร่วมกัน

๓. การจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจและเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในประจำวัน และประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างเหมาะสม

๔. จัดทำโครงการสถานที่น่าอยู่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ วงษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง