ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(ระยะ ๖ เดือนแรก ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลเวียง

****

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็น การรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลตำบลเวียง โดยนายสุธน บุญทอง ตำแหน่ง นายกเทศบาลตำบลเวียง ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเวียง ตามประกาศเทศบาลตำบลเวียง เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลตำบลเวียง ได้ดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา

เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบล

๑.๑ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เพื่อในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลเวียง

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๓) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

(๕) การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๒ ผลการดำเนินงาน (ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)

(๑) ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยละสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปดียิ่งขึ้น

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัดเทศบาล)

๓. ตกแต่งสวน

(๓) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ “ฝ่ายพัฒนาชุมชน” มีผลเมื่อ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. ด้านการพัฒนา

เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

(๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

(๓) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๔) ดำเนินการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

(๕) ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๒.๒ ผลการดำเนินงาน (ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนฯ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนฯ

(๒) ให้ทุกสำนัก/กอง ทำคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละส่วนๆนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

เทศบาลตำบลเวียง มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผล การปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือ

สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๓.๑ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นความก้าวหน้าในสายตำแหน่งงาน ให้พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งทราบ

(๒) ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

(๓) จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๔) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๕) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อชกย่องชมเชยแก่พนักงานดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

(๖) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๓.๒ ผลการดำเนินงาน (ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)

(๑) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๒) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตัวของพนักงานในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

๔.๑ **แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

(๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการรายงานผลดำเนินตามโครงการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบเดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

๔.๒ ผลการดำเนินงาน (ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ)

(๑) นายกเทศบาลตำบลเวียงประกาศนโยบาย No Gift Policy (ไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิด) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ แล้วแจ้งให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ทุกคนรับทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

(๒) จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น (Dos & Don'ts) เพื่อให้พนักงานถือเป็นแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามแนวทางพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการ

(๓) จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๕ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในรอบ ๕ ปี ต่อไป