



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

.....

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๕/๕ (๒) และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒.๒ แผนอัตรากำลัง มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๒.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๒.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๒.๕ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุนานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละคนและแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาทิเช่น การกำหนดตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง การปรับเกลี่ยตำแหน่ง การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม การยุบเลิกส่วนราชการ การเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๒.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

ข้อ ๓ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ยึดหลักความทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และใช้วิธีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๓.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๓.๓ การประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาก่อนการรับโอน คัดเลือก หรือสรรหา แล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการในการคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจที่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็น เครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน และกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคุมไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็น ระบบ

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๔.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู และข้าราชการ ถ่ายโอน พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางกำหนด

๔.๗ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่น การคัดเลือกคนดี ศรี อบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา การยกย่องชมเชย คนทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรรุ่นต่อไป

ข้อ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และ ข้าราชการ

๕.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มี สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อ ๖ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านต่าง ๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๖.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

๖.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น
รอบการประเมิน

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการ
ใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๖.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ
การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน

๖.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ
ให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

ข้อ ๗ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๑ จัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ.
๒๕๖๖ เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๗.๒ แจกเวียนและประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ได้รับถึงข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

๗.๓ สำนวจความพึงพอใจข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับ
ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

๗.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก
ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ
หนังสือสั่งการ

ข้อ ๘ ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และมีการ
ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง โดยมีมาตรการ ดังนี้

๘.๑ มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

๑) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น บุคคลต้นแบบผู้มี
คุณธรรมและจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่น คนดีศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา

๒) มีการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นในระดับดีเด่น

๘.๒ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑) มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) มีการสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวดวงรัตน์ โล่ห์สุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง