



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อาศัยอำนาจความใน มาตรา ๓๕/๕ (๒) และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาโดยยึดหลักความทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และใช้วิธีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติหรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่งมีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓ การบรรจุ แต่งตั้งและการจัดจ้าง

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องดำเนินการตามกรอบอัตรากำลังที่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีงบประมาณรองรับตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดจ้างพนักงานจ้างให้กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง อัตราค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้างและในการปฏิบัติของพนักงานจ้างมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๑.๔ การวางแผนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดำเนินการวางแผนให้บุคลากรในองค์กร รวบรวมองค์ความรู้เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก

๑.๕ การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม

ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานองค์กร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความโปร่งใส ยุติธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรมโดยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการจัดทำวิจัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation) ฯลฯ

๒.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

๒.๑.๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร(Core Competency)

๒.๑.๒.๒ การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่ง(Functional and Technical Competency)

๒.๑.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team Leader Competency)

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน กำหนดการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ

๓. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากรผ่านการดำเนินการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากรการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ ในสังกัดรวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์

๓.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ มีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความรักองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓.๓ ส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาหรือพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

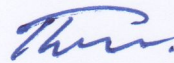
๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๕ ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานหรือสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปางกำหนด รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของบุคลากรเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากบุคลากรร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับ เพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นางสาวดวงรัตน์ ไส้สุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง