



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๑ ของประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ที่ ๑๖๘๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะดำเนินการสรรหา และคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติหรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้

๑.๓ การบรรจุ แต่งตั้งและการจัดจ้าง

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องดำเนินการตามกรอบอัตรากำลังที่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีงบประมาณรองรับตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดจ้างพนักงานจ้างให้กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง อัตราค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้างและในการปฏิบัติของพนักงานจ้าง มีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรม

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 การดำรงรักษาบุคลากรผ่านการดำเนินการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากรการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ ในสังกัดรวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์

๓.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๕ ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายใน ภายนอกองค์กรเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

/๓.๖ ควบคุมการประเมินผล...

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำปางกำหนด พร้อมทั้งในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากบุคลากรร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นางสุพรรณิ สุขสันต์รุ่งเรือง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง