



ประกาศเทศบาลนครลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลนครลำปาง มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครลำปาง และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาลนครลำปาง และตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้ ดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัด และคณะกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแล้วแต่กรณี ตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะรายบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ นำไปสู่การบรรจุพันธุกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนโยบายขององค์กร

๔. การพัฒนาบุคลากร มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ซึ่งกำหนดสมรรถนะ ฝีมือ ทักษะ ความสามารถของบุคลากร มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้ระดับมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม

๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกันและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งจะสะท้อนการเป็นคนดี

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กร เป้าหมายที่กำหนดไว้

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกิตติ จิระสันติการ)

รองนายกเทศมนตรี รักษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีนครลำปาง