



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองปาน

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองปาน มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นไปตามความมุ่งหมาย และดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและการกำหนดอัตรากำลัง พิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจ หน้าที่ขององค์กร และมีความเหมาะสม มีการวางแผนบริหารอัตรากำลังคน ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๒. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด โดยการสรรหาบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตลอดจนการประเมินขีดความสามารถต่างๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยคำนึงถึงแบบรายงานผลงาน (Performance Management) คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะ ในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ นำไปสู่การบรรจุพันธุกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนโยบายหน่วยงาน

๔. นโยบายด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ระดับมาตรฐานที่กำหนดรวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กร เป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. นโยบายด้านการสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization)

การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM.) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่าง ในองค์กร ช่องทางการเรียนรู้ การสื่อสารในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความสามารถอย่างเท่าเทียมกันและ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง การส่งเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ รวมถึง ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย การถ่ายทอดความรู้ และการสอนงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน กับ เพื่อนร่วมงาน และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในสายงานเดิม และ สายงานที่เกื้อกูล เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงองค์ความรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. นโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพ ที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยี ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้ ครบถ้วน ทันสมัย และนำมาบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มกราคม ๒๕๖๗



(นายประสิทธิ์ จำเดิม)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองปาน

คำอธิบาย
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเมืองปาน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดของเทศบาลฯ ในการผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของเทศบาลฯ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยต้องอาศัยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีแบบแผน ภายใต้กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบตนเอง หน้าที่ และองค์กร มีจิตอาสา เสียสละ และทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน พร้อมทั้งใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและการกำหนดอัตรากำลัง

กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอ กับการกิจขององค์กร โดยการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง เช่น การเก็บสถิติ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ซึ่งการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะ (competency) ตรงตามสายงาน

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย และกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับ หน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

๔. นโยบายด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๕. นโยบายด้านการสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization)

การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM.) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่าง ในองค์กร ช่องทางการเรียนรู้ การสื่อสารในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. นโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ในองค์กร

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและการกำหนดอัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
โครงสร้างการบริหารและการกำหนดอัตรากำลัง	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลฯ ๒. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน

๒. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีการนำเอาสมรรถนะ (competency) เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของบุคคลเพื่อสรรหา

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผลผลิตและประสิทธิภาพของบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔. นโยบายด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

รายการ	ตัวชี้วัด
ผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒. จัดทำแผนและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร ๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๘. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบงาน

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization)	๑. จัดทำแผน การจัดการองค์ความรู้ ๒. ดำเนินการตามแผน ๓. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดอบรม ส่งอบรม และการเรียนรู้แบบ e-learning ๔. จัดองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๖. นโยบายด้านสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ในองค์กร	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน