



## ประกาศเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

### เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของภาครัฐและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับคำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ ต่อสภาเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ ซึ่งได้กำหนดแนวนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลำปาง ตามคำแถลงนโยบาย ด้านที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) : พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ ที่จะสามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรและร่วมพัฒนาแนวทางการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จได้ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จึงกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

#### ๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

#### ๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก...

## ๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การย้าย การโอน การรับโอนหรือการเลื่อน รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีการบริหารงาน บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. ด้านการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินและเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีก็จะดำเนินการส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ จะไม่สามารถได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง เป็นต้น

## ๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลัก ที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนาการฝึกอบรมการพัฒนาบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรมกำหนด

## ๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ เป็นต้น

## ๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรม...

## ๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมยึดหลักธรรมาภิบาล และการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ซึ่งนโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลหลวงเหนือได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง การคัดเลือกพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ผู้ที่สมควรได้รับการยกย่อง" (กรณีประพฤติตนได้เหมาะสมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ) ประจำปี เป็นต้น

## ๗. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ เล็งเห็นความสำคัญทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันเนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลาเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงานใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การนำเสนอ งาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line, Facebook หรือช่องทางอื่นๆ ขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในด้านดังกล่าว

## ๘. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ไม่ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรในแต่ละสังกัด ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

จึงประกาศให้ทราบโดยกันทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายณรงค์ เครือระยา)

นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ











