



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ตามที่เทศบาลนครลำปาง ได้มีการประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยมีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง
๒. การบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
๔. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียม พร้อมกับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕. การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เทศบาลนครลำปาง ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

นโยบาย	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	หมายเหตุ
๑. การพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ	เทศบาลนครลำปาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลนครลำปาง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครลำปางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	-
๒. การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง เทศบาลนครลำปางได้มีการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามแผน	-

นโยบาย	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	หมายเหตุ
ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	<p>อัตรากำลังสามปี ทั้งในตำแหน่งสายงานบริหาร และตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติตามรอบระยะเวลา การประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ในทุกตำแหน่งและสายงาน</p>	
๓. การส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวล จริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	เทศบาลนครลำปางได้มีการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมข้าราชการของเทศบาลนครลำปาง ให้บุคลากรรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตน ผ่านทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	-
๔. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการ พัฒนา ทักษะ และ ความ สามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ตามคุณภาพและความสำเร็จของงาน ที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่น ประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี	<p>๑. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม สายงานของตนเอง ตามหลักสูตรที่สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นจัดขึ้น</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ตามสถาบันการศึกษา/หน่วยงานอื่นจัดขึ้น</p>	-
๕. การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่ แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>เทศบาลนครลำปางมีกิจกรรมการเผยแพร่สาระ นานุกรณเกี่ยวกับสุขภาพการทำงานให้บุคลากรได้รับ ทราบ และใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติตนผ่านทาง เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยมีการเผยแพร่เอกสาร ต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - โรคตากับการทำงาน - โรคยอดฮิตของคนทำงาน Office Syndrome - สร้างความสุขในที่ทำงานด้วยหลัก ๖P - ฯลฯ <p>อีกทั้ง ยังได้มีการเผยแพร่คู่มือในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบผ่าน “มุม บริหารงานบุคคล” ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถศึกษาหา ความรู้ได้อย่างสะดวกผ่านหน้าเว็บไซต์ของ หน่วยงาน</p>	-