



ประกาศเทศบาลนครหาดใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(Human Resource Management Policy)

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๕๑ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและ ลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครหาดใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานของเทศบาลนครหาดใหญ่ โดย นายณรงค์พร ณ พัทลุง นายกเทศมนตรีนคร หาดใหญ่ ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาและแก้ไขปัญหานครหาดใหญ่ ไปสู่การเป็น “นครสวัสดิการ ที่น่าอยู่ น่าอาศัย” อย่างยั่งยืน เป็นเมืองแห่งโอกาสที่เจริญรุ่งเรือง และเป็นศูนย์กลางแห่งความมั่นคงในทุกมิติ โดยยึดมั่น ในหลักเศรษฐกิจพอเพียง ธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมีนโยบายการพัฒนา นครหาดใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

นโยบายหลักที่ ๖ ด้านการพัฒนาบริการภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล โปร่งใส และเข้าถึงง่าย

๑. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน เพื่อความ สะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอน และเพิ่มความโปร่งใส

๒. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเครื่องมือที่ใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

นโยบายรอง ที่ ๖ ด้านการพัฒนาศักยภาพเทศบาล ให้มีศักยภาพและทำงานอย่างมืออาชีพ

๑. พัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานเทศบาล เพื่อรองรับการให้บริการที่ทันสมัย ให้เกิดความ รวดเร็ว โปร่งใส เกิดความประทับใจกับประชาชนผู้มาใช้บริการ

๒. ฝึกอบรมความรู้และปรับทัศนคติให้กับพนักงานเทศบาลทุกระดับ เพื่อเพิ่มศักยภาพทักษะ และความสามารถตลอดจนพัฒนา เพื่อสร้างอุปนิสัยให้เกิดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน

๓. ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลให้สามารถดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาวะการทำงานและสถานการณ์ ค่าครองชีพ โดยยึดหลัก เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวปฏิบัติ

นอกจากนี้ เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้มีแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล รวมถึงหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Policy) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครหาดใหญ่ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและมีการทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒. การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครหาดใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๔. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ และมีการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาบุคคล

๕. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วยและให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน, การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ , การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน , การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล , การให้ออกจากราชการ , การให้รางวัลใจและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๓. นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๔. การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๓. เทศบาลมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร / กิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และรักในองค์กร

๔. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๕. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และ ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทั้งในระบบ และนอกระบบ

๒. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย

ด้านสิทธิสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

๑. การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

๒. ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร สังคม และประเทศชาติ

๓. มีระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การติดตั้งถังดับเพลิง เป็นต้น

๔. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

๕. จัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ฯ และสวัสดิการนอกเหนือจากของทางราชการ เช่น ฌาปนกิจสงเคราะห์เทศบาลนครหาดใหญ่

๖. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลนครหาดใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี ไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายณรงค์พร ณ พัทลุง)

นายกเทศมนตรีนครหาดใหญ่