



ประกาศเทศบาลนครหาดใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๕๑ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครหาดใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โดยการบริหารงานของ พลตำรวจโท สากร ทองมุณี นายกเทศมนตรีนครหาดใหญ่ ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนานครหาดใหญ่ภายใต้หลักการ “สร้าง สาน เสริม” หมายถึง การสร้างใหม่ การสานต่อ และการเสริมพลังการพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานครหาดใหญ่ไปสู่การเป็นนครน่าอยู่ น่าเที่ยว น่าลงทุน และมีนโยบายด้านการบริหารภาครัฐ ดังนี้

๑. หลักการเรื่องการบริหารจัดการที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานในเทศบาลนครหาดใหญ่ ทั้งในส่วนของบุคลากร วิธีการบริหารงาน รวมถึงการสร้างผลลัพธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) โดยยึดหลักนิติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย หลักคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ขยันหมั่นเพียร หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า ยึดมั่นในความถูกต้อง ตรวจสอบได้ หลักความมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานของเทศบาล เพื่อให้เกิดความร่วมมือสามัคคีกันระหว่างภาครัฐและประชาชน รวมถึงหลักความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักสามัคคี

๒. สร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะในการรับใช้ และให้บริการประชาชน โดยเทศบาลนครหาดใหญ่ จะต้องเป็นองค์กรที่ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และฝ่ายข้าราชการ ร่วมกันสัญญาว่า จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกระดับ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานภายในองค์กร เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และไว้วางใจในการทำงาน

๓. การทำงานแบบคู่ขนาน มีการสร้างพลังการทำงานและเสริมแรง ซึ่งเป็นการสร้างและการสานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในรูปแบบการทำงานแบบคู่ขนานระหว่างเทศบาล กับองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อการรับรู้ เข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยมีการนำมาพิจารณา ขับเคลื่อนไปตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กระบวนการเหล่านี้เป็นรูปธรรมของการเรียนรู้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่นให้กับประชาชนอย่างยั่งยืน

๔. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาล ให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าขององค์กรร่วมกัน โดยการสร้างคุณค่าร่วม (CORE VALUE) ในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานเชิงรุก (PROACTIVE) การทำงานแบบเสริมพลังร่วม (COLLECTIVE IMPACT) การทำงานแบบบูรณาการ (INTERGRATION) การทำงานแบบการเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ (INNOVATION) ทำให้งานของเทศบาลเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผล ซึ่งผลประโยชน์จะเกิดกับประชาชนและเทศบาล

นอกจากนี้ เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ด้านการบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

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

๕. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

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

๗. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี 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. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทั้งในระบบ และนอกระบบ

๖. การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

- ยกย่อง ชมเชย พนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร สังคม และประเทศชาติ

- มีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- มีการติดตั้งกล่องวงจรปิดในสถานที่ทำงาน

- มีการติดตั้งถังดับเพลิงเพื่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ น่ายู่ น่ายทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

- มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

๗. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ฯ และสวัสดิการนอกเหนือจากของทางราชการ เช่น ฌาปนกิจสงเคราะห์เทศบาลนครหาดใหญ่

ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลนครหาดใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

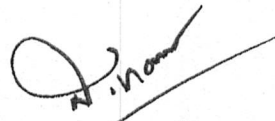
ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี ไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พล.ต.ท.



(สาคร ทองนุณี)

นายกเทศมนตรีนครหาดใหญ่