



ประกาศเทศบาลนครเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจของหน่วยงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อเป็นแนวทางให้เทศบาลนครเชียงใหม่บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาาระบบบริหารงานบุคคล

ตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลนครเชียงใหม่ได้กำหนดแนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เทศบาลนครเชียงใหม่ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. เทศบาลนครเชียงใหม่ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดย มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. เทศบาลนครเชียงใหม่ มีระบบการบริหารบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. เทศบาลนครเชียงใหม่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติของบุคลากรภาครัฐที่ดี เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก ความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทของเทศบาลนครเชียงใหม่ เตรียมการด้านกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร โดยทำการวางแผน

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลนครเชียงใหม่และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ให้มีการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บทบาทและภารกิจของเทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ รวมถึงมีการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลนครเชียงใหม่

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลนครเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นประสบความสำเร็จใน สายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เสริมสร้างเทศบาลนครเชียงใหม่มีลักษณะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดย ต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้า มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน การบริหาร และเชื่อมโยงข้อมูลกับทุกหน่วยงาน นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกัน แต่การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ หรือได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นเครื่องมือขององค์กรและบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน ทั้งการปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการ การตอบสนองต่อความ ต้องการและทิศทางขององค์กร เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อันเป็นการ เพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศ ทางการทำงานของเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยมีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจัดทำและ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา บุคลากร

๔. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลนครเชียงใหม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตาม นโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) นำหนักและระดับคะแนนค่า

เป้าหมาย การประเมินสมรรถนะ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม ตลอดจนการประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporate Competency) โดยนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นไปตาม นโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อไป

๕. นโยบายด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต่อการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาย่างยั่งยืน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ ทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมี แรงจูงใจในการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) มีการเพิ่มช่องในการแสดง ความคิดเห็นอันจะทำให้บุคลากรในเทศบาลนครเชียงใหม่มีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ เหมาะสม มีการบริหารช่องว่างระหว่างวันและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ สร้างค่านิยมให้บุคลากรโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต

๖. นโยบายด้านสิทธิ สวัสดิการ และแรงจูงใจ

ดำเนินการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งเสริม จูงใจและสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) โดยให้จัดให้ ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรม กลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น สร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน โดยมีหลักเกณฑ์และ วิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรือ อาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ ประสบการณ์ วิชาชีพและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๗. นโยบายสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล และการรักษาวินัยของบุคลากร

เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการ ตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีแนวทางและกลไกระบบ ตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงาน มีกิจกรรมการเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และ ความคุ้มค่า มีระบบป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างค่านิยมใน การปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน โดยให้มีการประกาศประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม

ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ และปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ของเทศบาลนครเชียงใหม่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายอัศนี บุรณุปกรณ์)

นายกเทศมนตรีนครเชียงใหม่