

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคคลกร” คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management at work) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีความจำเป็น ที่ต้องการกระทำ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนถึงเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การพิจารณามองหาบุคคลต้องมองว่าเป็นเรื่องของการลงทุน มองคนให้เป็น Asset เป็นการลงทุนที่เกิดประโยชน์สูงสุด การจ้างคนต้องคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยงด้วย โดยแนวคิดการบริหารปริมาณคน (Human Capital Idea) ต้องมองคนเป็น สินทรัพย์ (Asset) ไม่ใช่หนี้สิน (Liability) จึงจะเป็นการลงทุนทำให้เพิ่มมูลค่าได้ซึ่งขอแบ่งทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

**กลุ่มที่ 1 “คนดีคนเก่ง”** เป็นคนที่มีจิตคุณธรรมที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นกลุ่มคนที่หายากที่ทุก ๆ องค์กรต่างอยากได้และอยากมีมาก ๆ

**กลุ่มที่ 2 “คนดีคนไม่เก่ง”** เป็นคล้ายกับคนกลุ่มที่ 1 เพียงแต่อาจจำมีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระดับปานกลาง เรียกว่า เก่งน้อยหน่อย แต่ถ้าได้ประสบการณ์มากขึ้น ก็สามารถเก่งขึ้นเรื่อย ๆ กลุ่มนี้ทางองค์กรต่าง ๆ อาจจะเข้ามาอย่างน้อยก็เป็นคนดีความเก่งสามารถฝึกฝนกันได้ถ้าให้โอกาส

**กลุ่มที่ 3 “คนไม่ดีแต่เป็นคนเก่ง”** แม้จะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีแต่ความคิด ความประพฤติทุจริต คอรัปชั่น เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรม คนกลุ่มนี้จึงน่ากลัวมากเพราะจะใช้ความเก่งในทางที่ผิด จะสามารถทำให้สถาบัน หรือองค์กรถึงกับล่มสลายได้

**กลุ่ม 4 “คนไม่ดีคนไม่เก่ง”** เป็นคนไม่ดีมีความคิด ความประพฤติทุจริต คอรัปชั่น เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรมอยู่แล้ว ยังเป็นคนด้อยปัญญา มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ น้อยนิดคิดว่า คงไม่มีองค์กรไหนเอาคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานเป็นแน่ ยกเว้นการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อการทุจริต

**นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง แผนมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นแนวทางกว้างๆ เพื่อชี้แนะการคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร

เหตุผลในการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างยิ่ง เพื่อให้รู้แนวการดำเนินงานโดยทั่วไป แม้การร่างนโยบายต่างๆจำไม่อาจให้ครอบคลุมได้ทุกเรื่องก็ตาม แต่ก็เป็นการดีที่จะให้พนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรได้รู้หลักรู้แนวทางการทำงานการจูงใจและวิธีการบริหารงานงานขององค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

- การกำหนดนโยบายทำให้การปฏิบัติต่อพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เท่าเทียมกันโดยสม่ำเสมอตลอดทั้งองค์การ ช่วยขจัดปัญหาเลือกที่มีกรัที่ซึ่งระหว่างพนักงานภายในฝ่าย/แผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกกันอีกทั้งเป็นหลักประกันว่าพนักงานทุกคนอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์อันเดียวกัน
- นโยบายเป็นเสมือนมาตรการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ดังนั้น จึงสามารถเอาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับนโยบายได้ว่าผู้ใดผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นเพียงใด
- เมื่อมีปัญหาทางด้านงานบุคคลเกิดขึ้นก็สะดวกแก่ฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะตัดสินใจวินิจฉัยปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง
- การกำหนดนโยบายที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่เท่าเทียมกันช่วยให้ฐานะขององค์กรมั่นคงยิ่งขึ้น

#### **วัตถุประสงค์หลัก :**

1. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
2. เพื่อใช้สื่อข้อความในการสร้างความเข้าใจสำหรับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลบุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
4. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
5. เพื่อสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ดังนั้น นโยบายและภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางของการปฏิบัติเพื่อพาไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วจึงได้กำหนดนโยบายด้านงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## หลักการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

- หลักการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยต้องมีการวิเคราะห์แผนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ต้องการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การกำหนดจำนวนและระดับบุคลากรต้องกำหนดภายใต้กรอบงบประมาณด้านบุคลากรและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยในการวางแผนอัตรากำลัง มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. การออกแบบงาน คือ การนำภารกิจขององค์กรมาแยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของงาน เพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และง่ายต่อการจัดหามาทำงานตามตำแหน่งเหล่านั้น

2. การวิเคราะห์งาน คือ การศึกษาค้นคว้าหารายละเอียดของตำแหน่งงานที่ออกแบบไว้นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนคุณสมบัติเช่นไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

3. การวางแผนกำลังคน เป็นการคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่เหมาะสมที่จะมาปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

## หลักการสรรหาเลือกสรรบุคลากร

“เมล็ดพันธ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด” การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงมุ่งสรรหาพนักงานหรือบุคคลกรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อให้ได้พนักงานที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ด้วยการกำหนดวิธีการคัดเลือกและกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการที่จะหาคนที่จะมีคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลาที่ต้องการกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใสโดยมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูล ให้บุคคลทั้งในและนอกองค์กรให้ทราบและดำเนินการตามกระบวนการภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

## หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

“นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่เป็นธรรมตามความสามารถสำหรับพนักงานทุกระดับ” การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้ความสำคัญเสมอมาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร สามารถที่จะระบุ ค้นหา และชี้เฉพาะพนักงานที่มีความสามารถ เป็นอนาคตขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วยังเชื่อมต่อผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

## หลักการพัฒนาบุคลากร

นโยบายการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

การพัฒนาพนักงานเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาวของพนักงานทุกคน และทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้เกี่ยวกับงานภาวะผู้นำ ตลอดจนการบริหารและการจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ ประชาชนให้กับพนักงานทุกคนโดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

## หลักการดูแลรักษา ส่งเสริม และจูงใจ พนักงาน (Happy Workplace)

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีนโยบายดูแลรักษา ส่งเสริม และจูงใจโดยการสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงานและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้บรรยากาศของการทำงานในภาพรวมเป็นไปในรูปของ Happy Workplace สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้วางแผนการพัฒนาในเรื่องของพนักงานสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความสุขในการทำงานร่วมกันเสมือนหนึ่งคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งจากภายในส่งผลต่อความเข้มแข็งของหน่วยงานจนเป็นความเข้มแข็งขององค์กรในที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว คำนึงถึงการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความจำเป็นของพนักงานส่วนใหญ่ตลอดจนดูแลปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ต้องให้พนักงานเรียกร้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ

## หลักการส่งเสริมการเติบโตภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ส่งเสริมให้พนักงานของเรามีโอกาสได้แสดงศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นได้เติบโตเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนไปกับการความสำเร็จขององค์กร โดยกำหนดเรื่องของการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพให้กับพนักงานและสายงาน มีการกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ และเป็นหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนมีการบริหารพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานกลุ่มนี้ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเหมาะสมกับความสามารถ และมีโอกาสที่จะเติบโตไปกับองค์กร เราเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดจากประสบการณ์ที่มีค่าของพนักงานทุกคน การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสนในการที่จะเติบโตได้จากความสามารถ จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและการชี้แจง กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และตรงไปตรงมา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้สามารถเติบโตไปตามเส้นทางอาชีพขององค์กร