



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลยางคำ

อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยางคำ

เทศบาลตำบลยางคำให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management at work) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีความจำเป็น ที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลยางคำ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร การพิจารณาองคมนตรีบุคคลต้องมองว่าเป็นเรื่องของการลงทุน มองคนให้เป็น Asset เป็นการ ลงทุนที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจ้างคนจึงต้องคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยงด้วย โดยแนวคิดการบริหารปริมาณคน (Human Capital Idea) ต้องมองคนเป็น สินทรัพย์ (Asset) ไม่ใช่ หนี้สิน (liability) จึงจะเป็นการลงทุนทำให้เพิ่ม มูลค่าได้ซึ่งขอแบ่งทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ - กลุ่มที่ ๑ “คนดีคนเก่ง” เป็นคนที่มีจิตคุณธรรมที่ดีมีมนุษย์สัมพันธ์มีความรู้และทักษะในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นกลุ่มคนที่หายากที่ทุกๆ องค์กรต่างอยากได้และอยากมีมากๆ - กลุ่มที่ ๒ “คนดีคนไม่เก่ง” เป็น คล้ายกับคนกลุ่มที่ ๑ เพียงแต่อาจจะมีความรู้และทักษะในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในระดับปานกลางเรียกว่า เก่งน้อยหน่อย แต่ถ้าได้ประสบการณ์มากขึ้น ก็จะสามารถเก่งขึ้นไปได้เรื่อยๆ กลุ่มนี้ทางองค์กรต่างๆ อยากจะหาเข้ามาอย่างน้อยก็เป็นคนดีความเก่งสามารถฝึกฝนกันได้ถ้าให้โอกาส - กลุ่มที่ ๓ “คนไม่ดีแต่เป็นคนเก่ง” แม้จะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีแต่ความคิด ความประพฤติ ทุกจริต คอรัปชั่น เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรม คนกลุ่มนี้จึงน่ากลัวมากเพราะจะใช้ความ เก่งในทางที่ผิด จะสามารถทำให้สถาบัน หรือองค์กรถึงกาลล่มสลายได้ - กลุ่มที่ ๔ “คนไม่ดีคนไม่เก่ง” เป็นคนไม่ดีมีความคิด ความประพฤติทุกจริต คอรัปชั่น เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรมอยู่แล้ว ยังเป็นคนด้อยปัญญา มีความรู้และ ทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ น้อยนิดคิดว่า คงไม่มี องค์กรไหนเอาคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานเป็นแน่ ยกเว้น การเล่นเกม เล่นพวกเพื่อการทุจริต นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แผนมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแนวทาง กว้างๆ เพื่อ ชี้แนะการคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร เหตุผล ในการกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ควร กระทำอย่างยิ่ง เพื่อให้รู้แนวการดำเนินงานโดยทั่วไป แม้การร่างนโยบายต่างๆ จะไม่อาจให้ครอบคลุมได้ทุกเรื่องก็ตาม แต่ก็ เป็นการดีที่จะให้พนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรได้รู้หลักรู้แนวทางการทำงานการจูงใจและวิธีการบริหารงาน ของ องค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

การกำหนดนโยบายทำให้การปฏิบัติต่อพนักงานเป็นไปในลักษณะที่เท่าเทียมกันโดย สม่ำเสมอตลอด ทั้งองค์กร ช่วยขจัดปัญหาการเลือกที่รักมักที่ชังระหว่างพนักงานภายในฝ่าย/แผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกกัน หรือ ต่างแผนกกันอีกทั้งเป็นหลักประกันว่าพนักงานทุกคนอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์อันเดียวกัน นโยบายเป็นเสมือนมาตรการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ดังนั้น จึงสามารถนำเอาผล ปฏิบัติงานที่ เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับนโยบายได้ว่าผู้ใดปฏิบัติงานดีงานเพียงใด เมื่อมีปัญหาทางด้านงานบุคคลเกิดขึ้น

ก็สะดวกแก่ฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะตัดสินใจวินิจฉัยปัญหา อย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง การกำหนดนโยบายที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานที่ทำเท่ากับเป็นการช่วยให้ฐานะขององค์กรมั่นคงยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์หลัก :

๑. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยางคำ
๒. เพื่อใช้สื่อข้อความในการสร้างความเข้าใจสำหรับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
๓. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลบุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
๔. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
๕. เพื่อสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น นโยบายและภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางของการปฏิบัติเพื่อนพาไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายด้านงานทรัพยากรบุคคลดังนี้

หลักการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

หลักการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางคำ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยต้องมีการวิเคราะห์แผนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่จำกัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยกำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ต้องการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การกำหนดจำนวนและระดับบุคลากรต้อง กำหนดภายใต้กรอบงบประมาณด้านบุคลากรและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละสี่สิบตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบ

๑. การออกแบบงาน คือ การนำภารกิจขององค์กรมาแยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของงาน กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน และง่ายต่อการจัดหาคนมาทำงาน ตามตำแหน่งเหล่านั้น

๒. การวิเคราะห์งาน คือ การศึกษาค้นคว้าหารายละเอียดของตำแหน่งงานที่ออกแบบไว้นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนคุณสมบัติเช่นไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง นั้นได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ

๓. การวางแผนกำลังคน เป็นการคำนวณหาปริมาณของพนักงานที่พอเหมาะที่จะมาปฏิบัติ ภารกิจที่มี อยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งปัจจุบันและในอนาคตบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการ วางแผนอัตรากำลัง โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

หลักการสรรหาเลือกสรรบุคลากร

“เมล็ดพันธ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด” การคัดเลือกที่มีระบบและมี มาตรฐาน ย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น เทศบาลตำบลยางคำ จึงมุ่งสรรหาพนักงานหรือ บุคลากร ที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้พนักงานที่ เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ด้วยการ กำหนดวิธีการคัดเลือกและกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่จะหา คนที่มีคุณสมบัติตรงตาม ลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่วาง ดังกล่าวได้ครบถ้วนและตรงตามเวลา ที่ต้องการกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใสโดยมี การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลให้บุคคลทั้ง ในและนอกองค์กรให้ทราบ และดำเนินตามกระบวนการ ภายใต้อำนาจและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเทศบาลตำบลยางคำ จึงมีประกาศรับ สมัคร พนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้มีความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีแนวทางการ ปฏิบัติดังนี้

๑. การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร

๒. การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

หลักการพัฒนาบุคลากร

นโยบายการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลยางคำ ให้ความสำคัญและลงทุน ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนา อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ การพัฒนาพนักงานเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาวพนักงานทุกคน และ ทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้เกี่ยวกับงาน ภาวะผู้นำตลอดจนการบริหารและการจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน รวมทั้งสร้าง จิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ ประชาชนให้กับพนักงานทุกคนโดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของพนักงานทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้าง ความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

“นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่เป็นธรรมตามความสามารถ สำหรับ พนักงานทุกระดับ” การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลตำบลยางคำ ให้ความสำคัญเสมอมาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร สามารถที่จะระบุ ค้นหา และชี้เฉพาะพนักงานที่มีความสามารถ เป็นอนาคตขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ยังเชื่อมต่อผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

หลักการดูแลรักษา ส่งเสริม และจูงใจพนักงาน (Happy Workplace)

เทศบาลตำบลยางคำ มีนโยบายดูแลรักษา ส่งเสริม และจูงใจโดยการสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงานและเพื่อร่วมงาน มีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความจำเป็นทั้งนี้เพื่อให้บรรยากาศของการทำงานในภาพรวมเป็นไปในรูปแบบของ Happy Workplace สิ่งสำคัญในการรักษาจิตใจดีใจดี และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น เทศบาลตำบลยางคำ ได้วางแผนการพัฒนาในเรื่องของพนักงานสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความสุขในการทำงานร่วมกันเสมือนหนึ่งคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งจากภายใน ส่งผลต่อความเข้มแข็งของหน่วยงานจนเป็นความเข้มแข็งขององค์กรในที่สุด รวมถึงการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความจำเป็นของพนักงานส่วนใหญ่ตลอดจนดูแลปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ต้องให้พนักงานเรียกร้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ

หลักการส่งเสริมการเติบโตภายในพนักงาน

เทศบาลตำบลยางคำ ส่งเสริมให้พนักงานของเรามีโอกาสได้แสดงศักยภาพและความสามารถ อย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นได้เติบโตเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ เคียงคู่ ไปกับความสำเร็จขององค์กร โดยการกำหนดเรื่องของการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพให้กับพนักงานในแต่ละ สายงานสายวิชาชีพ มีการกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ และเป็นหลักใน การขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนมีการบริหารพนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานกลุ่มนี้ได้รับมอบหมาย งานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถ และมีโอกาสที่จะเติบโตกับองค์กร เราเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดจาก ประสิทธิภาพที่มีค่าของพนักงาน ทุกคน การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสนในการที่จะเติบโตได้ตามความสามารถ จึงเป็น เรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและชี้แจง กับพนักงานอย่าง สม่ำเสมอและตรงไปตรงมา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้สามารถเติบโตไปตามเส้นทางอาชีพ ขององค์กร

หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลยางคำ มุ่งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์กร และหากมีบุคลากรที่ ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกเทศมนตรีรับทราบเพื่อ พิจารณาเป็นกรณีพิเศษ
๒. กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลาง ใน การเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง
๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด
๔. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
๕. ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ
๖. สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร
๗. ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายวรวิทย์ หล้าทุม)

นายกเทศมนตรีตำบลยางคำ