**การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร**

**ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขาน้อย**

1.โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) จะเกี่ยวกับการออกแบบองค์การและการจัดระบบงานในองค์การ มีการแต่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดูแลกำกับ เกี่ยวกับการปรับปรุงองค์การโครงสร้างองค์การ คือ โครงสร้างองค์การ แสดงตำแหน่งทั้งหมดในองค์การ แสดงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน หรือแสดงความเชื่อมโยงทั้งแนวตั้งและแนวนอนของตำแหน่งทั้งหมดของการจัดองค์การรวมและของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเองก็ขึ้นกับปัจจัยภายในและภายนอกหลายอย่างและไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกองค์การ นอกจากนี้การจัดทำโครงสร้างองค์การ จะสามารถระบุได้ว่าตำแหน่งใดในองค์การมีหน้าที่อะไรต่อไป ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการออกแบบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การให้สอดคล้องกับโครงสร้างไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบังคับบัญชา และโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อให้การกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่เป็นอุปสรรคในการการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละบทบาทภารกิจของทรัพยากรบุคคล

2.การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากร (Workforce Planning and Recruitment) เกี่ยวข้องกับ (1) Redeployment of resource เกลี่ยทรัพยากร อาจใช้วิธีเกลี่ยตำแหน่ง หรือเกลี่ยคนไปทำงานที่เหมาะสม (2) Retirement Bubble คือ การรักษาผู้อยู่ในช่วงวัยกำลังจะเกษียณอายุไว้ในองค์การ (3) Organization Size เป็นการพิจารณาว่าขนาดขององค์การควรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หรืออาจว่าจ้างจากภายนอก

3.การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (HRM–Training and Development /Knowledge Management) กลุ่มนี้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สรรหาพัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์ และเพิ่มเรื่อง Knowledge Management – KM เข้าไป ยุคปัจจุบันพูดถึงการบริหารองค์ความรู้ การจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ทุกด้านไม่ใช่เฉพาะด้าน HR เท่านั้น ความรู้ในแต่ละด้านมีการเคลื่อนตัวไปเร็วมาก บางเรื่องเคลื่อนตัวไปจนกระทั่งความรู้เดิมที่มีอยู่ใช้ไม่ได้เลย จึงต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นคุณค่าหลักในการทำงาน

4.การวางแผนทดแทนตำแหน่ง/การหมุนเวียนงาน (Succession Plan/Staff Rotation) การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การควรมีการวางแผนทดแทนตำแหน่ง มีแผนสืบทอดตำแหน่งโดยจะพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนทดแทนตำแหน่ง ก็คือฐานข้อมูลกำลังคน (Talent Inventory HR Database) มีการบริหารจัดการผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (Talent Management) เข้ารับตำแหน่งที่เหมาะสม

5.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หรือ PM เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดผลงานเป็นหลัก มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

6.การกำหนดภารกิจอย่างมีเป้าหมายและการวัดผลงานบุคคล (Individual KPI) หลักเบื้องต้นของการบริหารผลการปฏิบัติงานนั้นใช้กับองค์การ กล่าวคือ องค์การต้องมีเป้าหมายว่าต้องทำอะไรให้เสร็จ ในระดับไหน มีคุณภาพอย่างไร จากนั้นก็นำมาใช้กับบุคคล มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual KPI) และนำผลไปใช้ในการให้คุณให้โทษ ตลอดจนการพัฒนาบุคคล 1.4.7 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay Administration) ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคภายนอก (External Equity) และความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) รวมถึงต้องใช้กลไกตลาด (Market Mechanism) เข้ามาพิจารณาด้วย

ซึ่งเป็นนโยบายในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเขาน้อย ที่ให้ข้าราชการและพนักงานทุกคนในเทศบาลตำบลเขาน้อย ต้องรับทราบและถือปฏิบัติในองค์กร และทำให้องค์กรเกิดความสามัคคี มี่ความเข้มแข็งพร้อมเผชิญหน้ากับงานทุกงานในการให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาน้อย