

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนกำลังคน

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) หมายถึง การคาดการณ์ คาดคะเน หรือการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลง การขยายตัว หรือลดขนาดองค์กร เพื่อความเหมาะสมของขนาดองค์กร เช่น แผนอัตรากำลังสามปี และเพื่อเป็นการป้องกันคนล้นงาน

การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน

มีการประชาสัมพันธ์ประกาศคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการกำหนด โดยไม่ให้มีการจ่ายสินบนหรือสิ่งตอบแทนใดๆ ที่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ใดผู้หนึ่ง

การพัฒนาบุคลากร

เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ด้านการปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่องตั้งแต่

- ๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๒) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และ
- ๕) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) พัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยให้อยู่ในกรอบวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) พัฒนาบุคลากรโดยเน้นถึงการสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม การสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรให้ท้องถิ่นพัฒนาไปได้

(๓) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลบุคคล โดยมีตัวชี้วัด กลไกในการวัดและทดสอบสมรรถนะตัวบุคคล

(๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่ายโดยเน้นเฉพาะข้อมูลบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และยินดีมาทำงานให้ท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาและนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

สวัสดิการและผลตอบแทน

มีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและผลงานการดำเนินงาน โดยดำเนินการควบคู่กับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสายงานเดียวกันและต่างสายงานกัน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เหมาะสม เป็นธรรม

สร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่างผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดกิจกรรมรดน้ำผู้บริหาร กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ กิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

ส่งเสริมคนดี คนเก่ง คนมีคุณธรรมจริยธรรม

มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติดี ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย และยังการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การเชิญวิทยากร มาบรรยาย เป็นต้น หวังให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรในองค์กรให้มีศรัทธา มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนให้ดีงามทั้งกาย วาจา และใจ และพัฒนาองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น โครงการคนดีศรีพรสวรรค์