

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนการพัฒนาพัฒนาบุคลากรประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) มุ่งเน้นให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา มุ่งเน้น ด้านการยกระดับศักยภาพบุคลากร เพื่อจัดเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจในอนาคตที่ยากและท้าทายขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาเป็นมืออาชีพที่รู้สึก และรู้รอบ รวมทั้งยึดมั่นค่านิยมขององค์กรด้วย โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางดำเนินการในด้านต่างๆมีดังนี้

๑.การวางแผนกำลังคนและสรรหา

กำหนดโครงสร้างองค์กร วางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงานการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง การโยกย้ายหมุนเวียน เพื่อคัดสรรให้คนดีคนเก่ง มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนด เข้ามาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานต่างๆเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา สามารถตอบสนองต่อการ ทำงานรูปแบบใหม่ๆรวมถึงสภาพแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

- ๑.๑ ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยทบทวนทุกปี เพื่อให้มีความพร้อมด้านบุคลากร สามารถ รองรับตามยุทธศาสตร์และแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองจินดา โดยครอบคลุมตั้งแต่การทบทวนโครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ อัตรากำลัง เพื่อให้ การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานให้ทันกับความต้องการกำลังคนของแต่ละฝ่ายงาน โดยกำหนดตัวชี้วัด อัตราว่างที่ต้องการสรรหา จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงาน ผ่านช่องทางเว็บไซต์ทั้ง ภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา สื่อสังคมออนไลน์ แนะนำเกี่ยวกับ งานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา และดำเนินการ คัดเลือกบุคลากรโดยผ่าน กระบวนการต่างๆเช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ รวมถึงการทดลองปฏิบัติงาน
- ๑.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการย้าย เลื่อนตำแหน่ง และแต่งตั้งพนักงาน โดยเน้นการส่งเสริมเปิดกว้างให้พนักงานสามารถสมัครงานในตำแหน่งที่สนใจหรือมีความรู้ ความสามารถ ตรงความต้องการในตำแหน่งงาน รวมทั้งจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นธรรม และโปร่งใส โดยดำเนินการ ในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ
- ๑.๔ นำเครื่องมือแบบทดสอบที่มีมาตรฐานใช้ประกอบการคัดเลือกพนักงาน ได้แก่ แบบประเมิน พฤติกรรม แบบทดสอบความถนัดทางปัญญา และแบบประเมินความสามารถทางการบริหารมา ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

๒.การพัฒนา

เตรียมความพร้อมผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงลึกของแต่ละวิชาชีพหรือตำแหน่งงาน ความรู้ด้านการ บริหาร จัดการรวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหลัก ๕ ด้านของ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองจินดา ได้แก่มีหลักการ (integrity) รู้สึก คิดไกล (insightfulness visionary) เปิดใจ (openness) คล่องตัว ทันการณ์(agility) และมุ่งผลสำเร็จ (outcome –oriented) โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือและวิธีการ พัฒนาที่หลากหลาย รวมถึงยังมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ และเวทีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ต่างๆ

๖.๑ จัดให้มีคณะ Change champion เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ของแต่ละฝ่าย งานเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมผลักดันวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

๖.๒ จัดสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจมาใช้ในการจัดทำแผนงานปรับปรุงสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการและระบบงานต่างๆเพื่อสร้างความพึงพอใจและยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่จะต้องการบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา สำหรับนโยบายการคัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการ ผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆประสบความสำเร็จ และสามารถนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดานำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดานำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ในวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทน นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ

๓.๕ พัฒนาระบบการบริหารผลงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายงาน การติดตามให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน

๓.๖ บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยมรการทบทวนให้มีอยู่ในระดับที่ เหมาะสม จูงใจ

๓.๗ จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจ มาจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม ยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางค่านิยมร่วม

๔. การบริหารจัดการ

ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เป็นธรรม โปร่งใส โยสื่อสารให้ พนักงานเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล พนักงานอย่างทั่วถึงเป็นธรรม การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๔.๑ จัดทำระบบบริหารพนักงานออนไลน์เพื่อให้เป็นแหล่งรวมข้อมูลพนักงาน สิทธิประโยชน์ แนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงพนักงานสามารถแก้ไขข้อมูลของตนเองได้ โดยเผยแพร่ให้ พนักงานทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น Facebook. อบรม.คลังจินดา เว็บไซต์ อบรม.คลังจินดา เป็นต้น

๔.๒ ทบทวนและแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ เพื่อลดอุปสรรคในการบริหารงานด้านบุคลากร และให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบของ องค์การ บริหารส่วนตำบลคลังจินดา

๔.๔ แต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ ผ่านกระบวนการและคณะกรรมการการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

๕. การส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีคุณธรรม และเคร่งครัด ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยจัดให้มี หลักเกณฑ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน วินัยพนักงาน ตลอดจนมีมาตรการและ กลไกต่างๆ ในการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม

การดำเนินนโยบายดังนี้

๕.๑ จัดทำข้อบังคับระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๕.๒ ปรับปรุงทบทวนหลักเกณฑ์และกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้สอดคล้องกับ กฎหมาย

๕.๓ เผยแพร่และอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ตลอดจนวินัยพนักงาน

๖.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลคลังจินดา ได้กำหนดค่านิยมพฤติกรรมหลักในการทำงาน เพื่อ ส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญ ในการดูแล ความเป็นอยู่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร การดำเนินการตามนโยบายดังนี้

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๒.๑ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและเทคโนโลยี สามารถรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานประจำปีของแต่ละส่วนงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้มี ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับกับแผนงานและการดำเนินงานต่างๆของส่วนงาน

๒.๓ จัดทำเส้นทางการพัฒนาพนักงาน (Training Roadmap) โดยคำนึงความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งนอกจากความรู้ในงานแล้ว ยังรวมถึงการส่งเสริมด้านจริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางพฤติกรรมหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา

๒.๔ เตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับพนักงานกลุ่มศักยภาพ โดยเน้นการวางแผนพัฒนาร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา

๒.๕ สนับสนุนให้พนักงานโยกย้ายหมุนเวียนงานในทุกระดับ เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรของแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งเพื่อพัฒนาให้พนักงานเป็นมืออาชีพ รู้ลึก และรู้รอบ โดยผ่านระบบการหมุนเวียนงานภายใน และการไปปฏิบัติงานองค์กรภายนอก

๒.๖ การพัฒนาทักษะด้านไอที และการพัฒนาให้มีทักษะหลายด้าน (Multi Skills) เพื่อให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอกยุคดิจิทัล

๒.๗ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยส่งให้พนักงานเข้ารับการอบรม เพื่อนำประสบการณ์มาต่อยอดและพัฒนางาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา

๒. การรักษาไว้

วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง การบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน การบริหารผลงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ตลอดจนเพื่อ จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

๓. การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๓.๑ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆของแต่ละส่วนงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ วางแผนและบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓ จัดทำแนวทางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ภายใน

๓.๔ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

๓.๕ พัฒนาระบบการบริหารผลงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายงาน การติดตามให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน

และการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และ
เป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ
สวัสดิการต่างๆตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายใน
องค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่
ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา และ
ภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย
เหมาะสม เป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์
ระหว่าง องค์กรผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two –
way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆแลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆเชิง
สร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๗. นโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมสำหรับพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ได้ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเพื่อนำไปสู่องค์กร
นวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในทุกระดับ มีส่วนร่วม
ในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ
ให้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป
