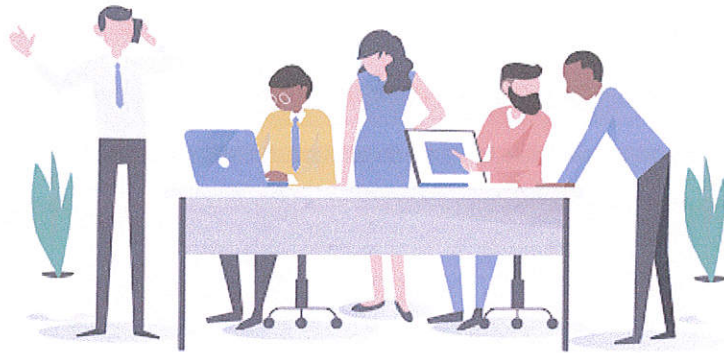


นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ (Human Resource Management)



วัตถุประสงค์หลัก

- ✎ เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.นาโยงเหนือ
- ✎ เพื่อใช้สื่อข้อความในการสร้างความเข้าใจสำหรับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก
- ✎ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลบุคลากร และสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
- ✎ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- ✎ เพื่อสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

โครงสร้างหลักของการบริหารทรัพยากรบุคคล

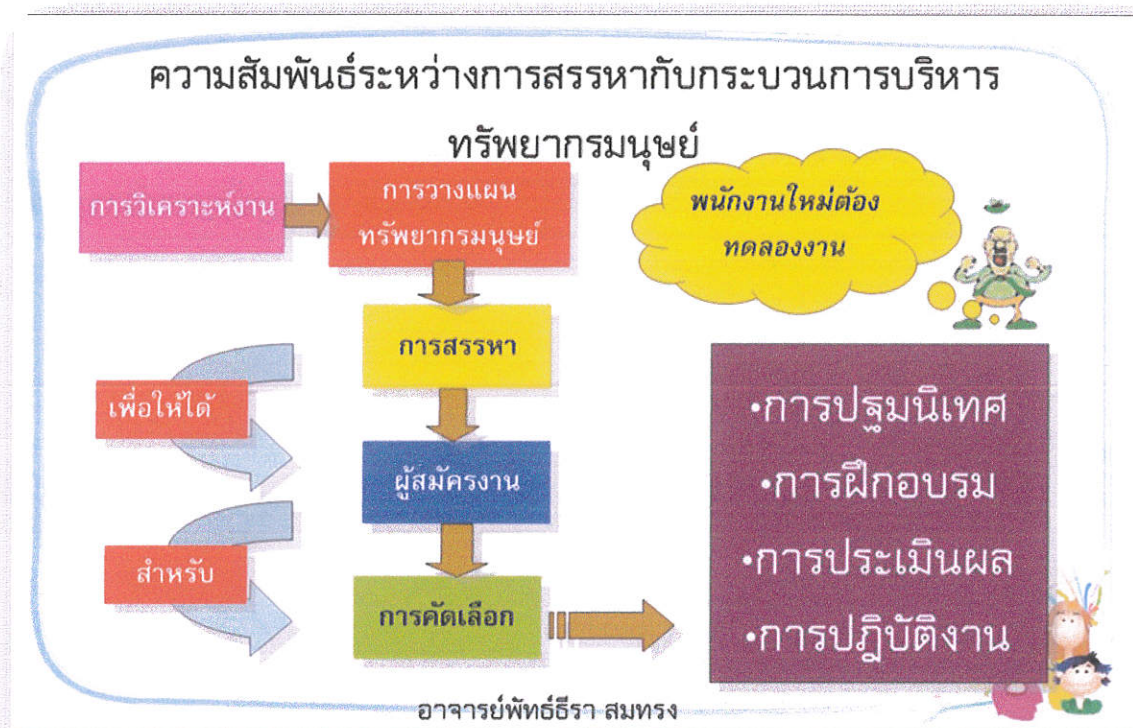
อบต.นาโยงเหนือ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากร คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

หลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.นาโยงเหนือ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยเริ่มจาก

- การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร
- การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดชีวิตการปฏิบัติงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- การดูแล รักษา พนักงานเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
- การส่งเสริมให้พนักงานเติบโตได้ภายในองค์กรตามศักยภาพที่มี

อบต.นาโยงเหนือ มีอุดมการณ์ในการดำเนินงาน โดยเชื่อมั่นว่าการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน คือ “การสร้าง ความเข้มแข็งให้กับบุคลากร” ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เรายึดถือ และใช้เป็นแนวปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน พลัง สติปัญญา ความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรจะเป็นสิ่งนำพาให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในทุกๆ เป้าหมาย และทุกสถานการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญทั้งปัจจุบัน และอนาคต

หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



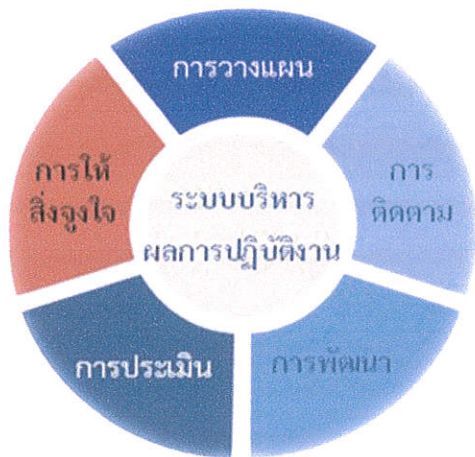
Cr. อาจารย์พัทธธีรา สมทรง

หลักการพัฒนาบุคลากร

(Human Development & Utilization Principle)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งของงาน ภาวะผู้นำ ตลอดจนการบริหารและการจัดการ ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของพนักงานทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Principle)



การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายที่ อบต.นาโยงเหนือให้ความสำคัญเสมอมา ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.นาโยงเหนือ ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร

หลักการดูแลและรักษาพนักงาน (Employee Engagement Principle)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น อบต.นาโยงเหนือได้วางแผนการพัฒนาในเรื่องของพนักงานสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความสุขในการทำงานร่วมกันเสมือนหนึ่งในครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้พนักงานมีความเข้มแข็งจากภายใน ส่งต่อสู่ความเข้มแข็งของหน่วยงานจนเป็นความเข้มแข็งขององค์กรในที่สุด

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะมอบเป็นรางวัลหรือเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ มอบให้ปีละ 1 ครั้ง ๆ ละ 1 คน ที่ผ่านการคัดเลือกระดับสำนัก/กอง แล้วมาระดับองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติราชการ
- 1.2 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่อหน่วยงานและส่วนรวม

เราจะสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงาน และเพื่อนร่วมงานทั้งนี้เพื่อให้บรรยากาศของการทำงานในภาพรวมเป็นไปในรูปแบบของ “Happy Workplace” ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากองค์กรใดมี “คนทำงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นย่อมเติบโตอย่างยั่งยืน”