

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดการด้านอัตรากำลัง

กลยุทธ์

- 1.1 บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- 1.2 พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- 1.3 พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- 1.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

การดำเนินการ

- 1.1 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2566

2. การจัดการด้านการบริหารผลงาน

เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางใน การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

กลยุทธ์

- 2.1 มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 2.2 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 2.3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- 2.4 มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
- 2.5 มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับรู้ปัญหาและอุปสรรค พร้อมหาแนวทางแก้ไข

การดำเนินการ

- 2.1 กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 2.2 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
- 3.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ
- 3.3 พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
- 3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร
- 3.5 พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงาน

การดำเนินงาน

- 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมครบทุกสายงาน

4. การจัดการด้านสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดให้มีสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- 4.1 สร้างระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
- 4.3 การยกย่องบุคลากรที่มีความสามารถ และสร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กร
- 4.4 สร้างระบบสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ โดยยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค
- 4.5 จัดให้มีระบบสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างกัน

การดำเนินการ

- 4.1 จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและบทลงโทษของบุคลากรในหน่วยงาน
- 4.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
- 4.3 จัดระบบสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ โดยพิจารณาด้วยหลักคุณธรรมและเสมอภาค