

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร

มีการรายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เป็นประจำประจำปีงบประมาณเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การสรรหา/คัดเลือกบุคลากร

(๑) Redeployment of resource การเกลี้ยทรัพยากร อาจใช้วิธีเกลี้ยตำแหน่ง หรือเกลี้ยคนไปทำงานที่เหมาะสม

(๒) Retirement Bubble การรักษาผู้อยู่ในช่วงวัยกำลังเกษียณอายุไว้ในองค์กรจะถ่ายทอดอย่างไรหรือจะรักษาเขาไว้ได้อย่างไร

(๓) Organization Size เป็นการพิจารณาว่าขนาดขององค์กรควรมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่หรืออาจว่าจ้างจากภายนอก

(๔) War for Talent การรักษากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนหรือหายากไว้ในองค์กรจะต้องมีการสรรหาในเชิงรุก และการเพิ่มพูนแรงจูงใจ

๓. การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (HRM-Training and Development/Knowledge Management)

กลุ่มนี้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสรรหา/คัดเลือก การพัฒนา การสร้างองค์กรความรู้ การจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ทุกด้านไม่ใช่เฉพาะด้าน HR เท่านั้น ความรู้ในแต่ละด้านมีการเคลื่อนตัวไปอย่างรวดเร็ว บางเรื่องเคลื่อนตัวไปจนกระทั่งความรู้เดิมที่มีอยู่ใช้ไม่ได้เลย จึงต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นคุณค่าหลักในการทำงาน

๔. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หรือ PM เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักผลงานเป็นหลัก มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

๕. การกำหนดภารกิจอย่างมีเป้าหมายและการวัดผลงานบุคคล (Individual KPI) หลักเบื้องต้นของการบริหารผลการปฏิบัติงานนี้ใช้กับองค์กร กล่าวคือ องค์กรต้องมีเป้าหมายว่าต้องทำอะไรให้เสร็จ ในระดับไหนมีคุณภาพอย่างไร จากนั้นจึงนำมาใช้กับบุคคล มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual KPI) และนำผลไปใช้ในการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนการพัฒนาบุคคล

๖. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay Administration) ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคภายนอก (External Equity) และความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) รวมถึงต้องใช้กลไกตลาด (Market Mechanism) เข้ามาพิจารณาด้วย

๗. การสื่อสารความรู้ความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องสื่อสารเรื่องราวต่างๆ ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรให้ทั่วถึง โดยเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์ทางก้าวหน้า หรือเงื่อนไขในการทำงาน

๘. คุณภาพการให้บริการ ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารด้วยที่ต้องให้ความสำคัญต่อประชาชนผู้เข้ามาใช้บริการและเน้นย้ำหลักการเรื่องนี้ต่อผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร

๙. การพัฒนาและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรทันสมัย ใช้ข้อมูลบนฐานเดียวกันสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐ ต่อไป