

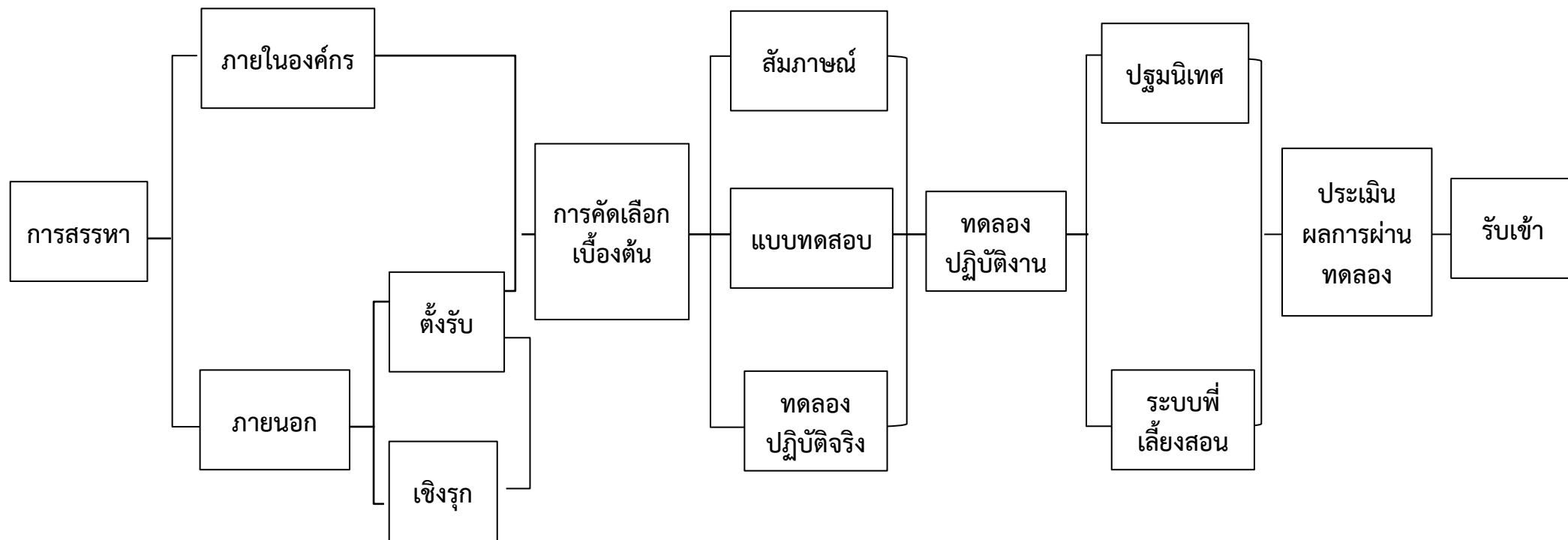
แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
๓. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๑. แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน ด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เขามารวมงาน

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน



๒. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัดสตูล

สำนักงานจังหวัดสตูลมุ่งเน้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการเรียนรู้ โดยได้สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ ดังนี้

๑) การเรียนรู้ของบุคคลโดยมีพื้นฐานดังนี้

- ความรู้ (knowledge) หมายถึงว่า ให้มีความรู้ในหลักการแนวคิดหรือโมทัศน์ (concept) ในสิ่งที่จะให้บุคคลได้เรียนรู้
- ความเข้าใจ (understand) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้นได้ก็ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น
- ทักษะ (skills) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นหมายถึงเป็นการทำได้ โดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะ หรือการกำกับใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา การทำได้โดยกำกับชี้แนะต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาและ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการหรือในสถานการณ์แบบใด บุคคลผู้นั้นก็สามารถทำได้เอง โดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ
- ทักษะ (attitude) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุมีผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย

๒) การเรียนรู้ของทีม เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (team learning) หมายถึง การที่องค์กรได้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นแบบราบ หรือแบบยืดหยุ่นแล้ว การทำงานแต่ละแผนก แต่ละฝ่าย ได้ปรับให้เป็นแบบทีมงาน ดังนั้นในการทำงาน โครงการหรือแผนงานใด ๆ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (performance analysis) ตั้งแต่เริ่มการทำงานขณะปฏิบัติงานและสิ้นสุดการทำงาน เพื่อจะได้นำผลสรุปมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์เพื่อสามารถทำได้ดีกว่าเดิม หรือเรียนรู้ความสำเร็จจากผลงานที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการทำงานแบบข้ามทีมงาน (cross functional team)

๓) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะ “ทีมการเรียนรู้” (team learning) จะทำให้องค์กรกลายเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาได้