



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐-๕๕๓๐-๐๗๓๙
ที่ นม. ๕๘๓๐๑/๖๗๗ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
เรื่อง รายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิต
ประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการ
จัดการความรู้ในองค์กร การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้
วางเอาไว้ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงขอรายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวเกสร สิรินันท์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

จ.ส.อ.

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายวัฒนกร ผ่องสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต



ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
(การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM)
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
โทร.๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหัวแรตขึ้น โดยใช้ชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตราให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑.สร้างและปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔.กำหนดให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์กร ๘.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	๑.พัฒนาความรู้ทางด้านทักษะของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑.จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ ความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔.พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕.มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพมากขึ้นเพียงใด ๖.มีระบบการประเมินผลผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	๑.วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงาน อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒.สร้างค่านิยมให้บุคลากรในหน่วยงานโดย นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็น แนวทางในการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ บุคลากรในสังกัดต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔.จัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรใน องค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่ำเสมอ ๕.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม ๗.คณะกรรมการฯ ด้านสวัสดิการบุคลากร ในองค์กรควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการแต่ละ สำนัก/กอง	๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ ของบุคคลให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมี การประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่ำเสมอ ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒.มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจ อื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เท่าเทียม ๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรง กับสายงานและการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔.นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่อง ชัดเจน ๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑.มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรใน หน่วยงาน ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของ บุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็น รูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและ มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรใน หน่วยงาน ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรง กับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบ การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัด อบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒. องค์กรความรู้ที่กระจาย อยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับบุคลากรใน องค์กร	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ บุคลากรที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การเลื่อนระดับชำนาญงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) ของครูชำนาญการ ๓. ขอความเห็นชอบในการทดลองการปฏิบัติงานของครูชำนาญการ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป
	๑. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน/ผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุตำแหน่งว่าง สังกัดกองการศึกษา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒. รับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุในตำแหน่งว่าง สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๓. ประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาตำแหน่งที่ว่าง เพื่อรองรับปริมาณงานและบรรจุในตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๔. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สังกัด กองการศึกษา ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบข้อมูลของเทศบาลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๒. บันทึกเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ ๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากอำเภอ จังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในตำบล เพื่อสร้างภาวการณ์เป็นผู้นำ ของ อปท. และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร ๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในตำบล ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. สํารวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่ม เพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ๒. การตั้งกลุ่มฌาปนกิจศพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ๓. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ตามความสมัครใจในสถานพยาบาลต่างๆ ของหน่วยงานตามสิทธิรักษาพยาบาล ๔. กิจกรรมกีฬา กิจกรรม เลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ๕. การส่งเสริม สนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรม ๕ส. ในสำนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและสร้างองค์กรน่าอยู่ เพื่อสุขภาพที่ดีของสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้มาใช้บริการ ประชาชนและคนปฏิบัติงานด้วยกัน และมีการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานใหม่ให้น่าอยู่ โดยก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาคารโรงจอดรถ หอประชุม โต๊ะ เก้าอี้ ศาลานั่ง สำหรับบริการบุคลากรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ