



ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
(การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

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

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางการในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหัวแรตขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ หน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์กร ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิชาการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้บุคลากรโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รัก การเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับ การรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

รายงานการดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ เป็น วิศวกรโยธาชำนาญการ (อยู่ระหว่างรอมติ ก.พ.จ.นม)</p> <p>๒. การประเมิน PA ของพนักงานครูเทศบาล เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	<p>๑. กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และตามโครงสร้างที่กรมฯ กำหนด ได้แก่ พนักงานเทศบาลสายวิชาการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานครูเทศบาล สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (หมายเหตุ : ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง มีการกำหนดจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา)</p> <p>๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๓. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่ง นักการภารโรง ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา สังกัด กองการศึกษา เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและ ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม กับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none">๑. พนักงานจ้างทั่วไปรายเดิมลาออก จึงสรรหาทดแทนตำแหน่งที่ว่างและรองรับภารกิจ ในตำแหน่ง คนงาน สังกัด ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๖, ตำแหน่ง นักการ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖, ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖๒. รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖๓. รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖๔. รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖๕. รับโอนพนักงานเทศบาลสายงานตำแหน่ง บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕๖. รับโอนพนักงานเทศบาลสายงานตำแหน่ง บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานและดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕๗. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เมื่อ ๓ เมษายน ๒๕๖๖๘. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่ง นักการภารโรง ๑ อัตรา สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖๙. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา สังกัด กองการศึกษา เมื่อ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
	<p>๑๐. รายงานการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง พนักงานเทศบาลในสายงานบริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล, สายงานอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง, หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข, หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและรับรองระบบภายในวันที่ ๖ ของทุกเดือน</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาลตำบลหนองบัวแดง ตามแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในตำบล เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ในตำบล ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. การจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เทศบาลตำบลหนองบัวแดง</p> <p>๒. สสำรวจและประชุมคณะกรรมการกลุ่มเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>๓. การตั้งกลุ่มฌาปนกิจศพ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ คณะผู้บริหาร สท. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวแดง (ไม่รวมถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ)</p> <p>๔. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ตามความสมัครใจในสถานพยาบาลต่างๆ ของหน่วยงานรัฐ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๕. กิจกรรมนันทนาการ กีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ</p> <p>๑. กิจกรรมนันทนาการ กีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ</p> <p>๒. การส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน เทศบาล ตำบลหนองหัวแรด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อสุจริตขณะที่ติดของสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้มาใช้บริหาร ประชาชนและคนปฏิบัติงานด้วยกัน และมีกรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานใหม่ให้น่าอยู่ โดยก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาคารจอดรถ หอประชุม โต๊ะ เก้าอี้ ศาลานั่ง สำหรับบริการ บุคลากรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน</p> <p>๒. สํารวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด</p>	<p>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p> <p>๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด</p> <p>๓. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุและประเพณีวันสงกรานต์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด รวมถึงประชาชนทั่วไป ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ และสืบสานประเพณีวันสงกรานต์</p> <p>๔. จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา</p> <p>๕. จัดกิจกรรมประเพณีหล่อเทียนพรรษาและแห่เทียนพรรษา วัดในเขตตำบลหนองหัวแรด</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง/สายงาน	๑. จัดทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. ส่งบุคลากรไปอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตำแหน่งที่มีอยู่ ตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง/สายงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้องค์กร (KM) ๒. จัดทำคู่มือต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะภาวะผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอต่างๆ ในการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด...โทร...๑-๕๕๓๑-๐๗๓๙.....
ที่ นม.๕๘๓๐๑/๙๘๗.....วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖.....
เรื่อง...รายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ
และกระบวนการทำงาน.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้ามและนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงขอรายงานระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(นางสาวอชิรญาณม์ ดวงกระโทก)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

จำสืบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายวิฒนากร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด