

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลดงมะไฟ  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

## ระดับความสำเร็จโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลดงมะไฟ

ตามที่เทศบาลตำบลดงมะไฟ ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดงมะไฟ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ โดยคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ใน องค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนว ทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดงมะไฟให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่วางเอาไว้ นั้น

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการ บริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลความสำเร็จของงานในเทศบาลตำบลดง มะไฟ ดังนั้น คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรของเทศบาลตำบลดงมะไฟ จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดงมะไฟขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัด จากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า career path ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑. จะทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตาม ภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนว ใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้านไอทีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</li> <li>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>๔. กำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> <li>๕. จัดทำแผนงานโครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้านไอทีของบุคลากร</li> <li>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาล</li> <li>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะไอทีของบุคลากรงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน coaching เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> <li>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับคอมพิวเตอร์ PC competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</li> <li>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</li> <li>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด</li> <li>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน coaching เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร</p>	<p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ อย่างไรและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สำนวจความพึงพอใจความต้องการ ของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการ ต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไป ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการ ข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจาก ทุกฝ่ายเช่นผู้บริหารระดับสูงผู้บริหาร สำนักกองท้องถิ่นจังหวัด</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทาง ปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้ มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ ตรงกับสายงานและการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้อง มีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้ มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมาก ยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ มีสมรรถนะสูงเช่น Talent management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จะทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับให้ระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้</p> <p>๒. มีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้</p> <p>๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>

## วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในระดับที่น้อย เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และบางตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เห็นควรให้มีการส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลดงมะไฟ