

ระดับความสำเร็จ
ของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม



เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าเยียม

ด้วยเทศบาลตำบลท่าเยียม ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าเยียม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องอาศัย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดัน การจัดทำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการเป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าเยียม ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลความสำเร็จของงาน ในเขตเทศบาลตำบลท่าเยียม ดังนั้น คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรเทศบาลตำบลท่าเยียม จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลท่าเยียมขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (career Path) ให้ชัดเจน	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการที่วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานให้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาล ๘. การจัดทำข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมฯ ควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่าง เป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</u> การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับใน ระบบการประเมินสมรรถนะ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์ และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p>
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</u> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดี รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการเรียนรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย</p>
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</u> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาส ให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับ การอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและ ยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ อบรม</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>