

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลหมอนนาง

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหมอนนาง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง โดยเน้นหลักการ วิธีการ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาขีดสมรรถนะ และความสามารถของบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง ในระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยการนำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของอำเภอ จังหวัด รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหมอนนาง

“ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกระดับ บริหารจัดการให้ประชาชน ได้รับความพึงพอใจ ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าทุกด้าน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหมอนนาง

เทศบาลตำบลหมอนนาง ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งแวดล้อมทางสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ตรอก ซอย ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ พัฒนาระบบการจราจร พัฒนาระบบน้ำประปาให้มีประสิทธิภาพ บริการประชาชน อย่างเพียงพอทั่วถึง

๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดระบบบำบัดน้ำเสีย จัดระบบการบริหารจัดการขยะ จัดระบบป้องกันน้ำท่วมขัง ปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบของเทศบาล ดำเนินการเพื่อให้มีเทศบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาสุขภาพและอนามัย พัฒนารูปแบบและระบบการจัดบริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาสุขภาพด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแพทย์แผนไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาล ส่งเสริมและพัฒนา ระบบการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกีฬาหรือการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ ส่งเสริมกิจกรรม สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถานการณ์ศึกษาเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชุมชน ส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการพัฒนาอาชีพและรายได้

๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจกิจการของเทศบาล ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พัฒนาปรับปรุงระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ และเอกสารต่าง ๆ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และก่อสร้างอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความมั่นคงและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายการพัฒนาเมือง
๒. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. นโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการ
๔. นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ

พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความชำนาญในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง
๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนางให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทางเนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหมอนนาง
๓. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้านสมรรถนะการดำเนินงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนางทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๒๐ วันต่อปี
๒. มีการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะด้านตามการแบ่งกลุ่ม งานที่จำเป็นและกำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง
๓. มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๕. มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนางที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลหมอนนาง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลหมอนนาง โดยกำหนดจาก การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาศูนย์ราชการ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้รองรับระบบ ราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ราชการให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของเทศบาลรองรับการบริหารงาน แบบบูรณาการ
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบใหม่ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น มีการบริหารงานแบบบูรณาการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรการ

๑. ดำเนินการพัฒนา เพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารเฉพาะทาง ให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทาง เพื่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. หัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และค่านิยมสร้างสรรค์ โดยยึดหลักสมรรถนะ การปฏิบัติงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น
๒. มีนักบริหารเฉพาะทางที่มีคุณภาพสามารถวินิจฉัยแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้รองรับ ระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เทศบาลตำบลหมอนนางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรการ

๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกลประกอบการอบรมภายใน โดยการ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และจัดการฝึกอบรม พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ส่งเสริมระบบการเรียนรู้แบบ Online
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนา คุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่มีค่านิยมสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่มีวัฒนธรรมค่านิยมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่มีจิตสำนึกและวิธีการทำงานที่มุ่งให้บริการประชาชน
๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจของเทศบาลรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างขีดความสามารถของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
๓. ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเฉพาะทาง และมีการประเมินผลติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. ติดตามวิเคราะห์วิจัย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่องานราชการและประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงานเพิ่มขึ้น
๒. มีหลักสูตรหรือชุดอบรมพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่ได้มาตรฐานทุกส่วนราชการ
๓. จำนวนผู้บริหารและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งกับกระบวนการประเมินพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีแผน/โครงการ ที่สามารถดำเนินการประเมินทั้งระบบที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกระดับที่มีความเข้าใจและพึงพอใจในกระบวนการประเมินพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งผู้บริหารท้องถิ่น ให้การสนับสนุนทุกด้านเพื่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างบรรลุเป้าประสงค์และมีความต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่านิยมสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม ประจําใจ และมีวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันการทำงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างอย่างจริงจัง
๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง
๔. เทศบาลตำบลหมอนนาง แสวงหาแนวทางความร่วมมือ ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรด้านวิชาการ อุปกรณ์และเทคโนโลยีตลอดจนแหล่งทุนเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้บรรลุผล
๕. ผู้บริหารเทศบาล มีนโยบายกิจกรรมในการสนับสนุนและให้ความสำคัญเรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยมีศูนย์พัฒนาบุคลากรเทศบาลและกำหนดให้มี คณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ภายในเทศบาล เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นการบูรณาการโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหมอนนาง เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง หรือกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบชัดเจน
๗. ทุกส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลหมอนนาง ให้ความร่วมมือในการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
๘. ชีตความสามารถของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่ตีรับมอบหมายให้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

กระบวนการการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง

๑. จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๒. ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. จัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล เสนอยุทธศาสตร์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหมอนนางหมอนนางโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด อย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีคุณภาพ เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๕. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๖. กลุ่มงานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๙. มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๐. บุคลากรในเทศบาลตำบลหมอนนางมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๑๑. บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเป็นอย่างดี
๑๒. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดีและมีภาวะผู้นำ

จุดอ่อน

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๗. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๘. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่สมบูรณ์ และขาดการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
๙. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน

๑๐. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๑. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

๑๒. เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๓. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

๑๔. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน

๑๕. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ

โอกาส

๑. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น

๓. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดระบบบริหาร

ทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

๔. การปรับระบบโครงสร้างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าใน

อาชีพให้แก่ บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาลส่งผลให้การ

บริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส

๖. สถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ หน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศเป็น

ช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นความรู้

๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้จังหวัดสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับ

บุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง

๙. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การเมืองเข้าแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง

อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ

๒. ภาคธุรกิจมีความสามารถในการจ่ายสูง ทำให้เทศบาลประสบปัญหาการสรรหาและรักษา

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบล
หมอนนาง พบว่าการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหมอนนางยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้การ
พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหมอนนาง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล และสามารถตอบสนองความ
ต้องการในการรับบริการสาธารณะจากประชาชนจึงต้องมีการทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาล
ตำบลหมอนนางขึ้น

การนำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลหมอนนางจัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีด
ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง นำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการให้บริการ
ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ
เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหมอน
นาง เพื่อให้แผนพัฒนาศักยภาพประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ความเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย
กับหน่วยงาน อื่นทั้งในภาครัฐและเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนากำลังคน

การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง

การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างกฎ กติกาเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการ โดยการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์หลัก มีลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเทศบาลมีการกำหนดกลไกในการประสานบริหารยุทธศาสตร์ซึ่งไปควบเกี่ยวกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้และมีแนวทางในการดำเนินการอย่างชัดเจน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหมอนนาง เป็นเพียงแผนประสานการพัฒนาทรัพยากรในการบริหารจัดการไม่มากนัก จึงต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลอย่างแท้จริง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนาในห้วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ นี้ ต้องมีการประเมินผลในทุกปี เพื่อปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ด้วยการนำแผนที่กลยุทธ์ การกำหนดผลลัพธ์ ด้วยสมดุล ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความยั่งยืน ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นต้องมาจากกระบวนการจัดการที่ดีต่อไป

