

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

## คำนำ

แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุก ส่วนราชการของ เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อ ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการ ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ไว้ ณ ที่นี้

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร	๑
บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๒
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร	๗
บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายการพัฒนา	๘
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๑
บทที่ ๖ การนำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนไปสู่การปฏิบัติ	๑๖

## บทที่ ๑

## ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร

## ๑. ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาทั้งในด้านนโยบายและการลงทุน ด้านการศึกษา ประกอบกับปริมาณกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านยังมีน้อยและมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนมากยิ่งขึ้นไม่เพียงพอต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.)ได้ให้น้ำหนักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ของความสำคัญของการพัฒนาและการดำรงชีวิต ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” จึงเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญที่สุด โดยมี บทบาทเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ได้รับผลจากการพัฒนา

เพื่อให้เทศบาลตำบลมีการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้อง กับ ภารกิจหลักและแผนปฏิบัติราชการ รวมถึงมีการจัดการความรู้ในเทศบาลตำบลที่มีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล โดยจะต้องมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่ สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงานรวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาของบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม

๒. เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคน ทั้งด้านการศึกษา และการฝึกอบรมให้มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต

๓. เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๔. เพื่อใช้ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการประสานความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ

## บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

### สภาพทั่วไป

**ที่ตั้ง** ที่ทำการเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านโนนจำปา ตำบลสามัคคีพัฒนา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ห่างจากตัวอำเภออากาศอำนวย ๑๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดสกลนคร ๗๒ กิโลเมตร ขนาด มีพื้นที่ทั้งหมด ๗๗.๔๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๓๙๐ ไร่

#### อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดตำบลโพธิ์งาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จดตำบลอากาศ	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จดตำบลสามผง	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	จดตำบลโพธิ์งาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร

#### ภูมิประเภท

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา เป็นพื้นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมขังทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน เกือบทุกปีสภาพเดิม ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง ดินทราย ดินจืด ดินเปรี้ยว พื้นที่ เหมาะสำหรับการประมงน้ำจืด

#### เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นเทศบาลตำบลหนึ่งของอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนครแบ่งการปกครองออกเป็น ๒ เขต จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

##### เขต ๑

- หมู่ที่ ๑ บ้านถ้ำเต่า
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนจำปา
- หมู่ที่ ๓ บ้านดอนทอย
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองสามขา
- หมู่ที่ ๘ บ้านนาดอกไม้

##### เขต ๒

- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองผือ
- หมู่ที่ ๕ บ้านนาดอกไม้
- หมู่ที่ ๖ บ้านหนองสนุก
- หมู่ที่ ๙ บ้านสามัคคี
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนจำปา

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านถ้ำเต่า	๔๓๘	๔๘๒	๙๒๐	๒๓๔
๒	บ้านโนนจำปา	๓๖๔	๓๘๙	๗๕๓	๑๗๑
๓	บ้านดอนทอย	๕๒๓	๕๑๕	๑,๐๓๘	๓๐๐
๔	บ้านหนองผือ	๔๘๙	๕๐๕	๙๙๔	๒๕๔
๕	บ้านนาดอกไม้	๕๔๐	๕๓๒	๑,๐๗๒	๒๓๐
๖	บ้านหนองสนุก	๔๕๐	๔๔๗	๘๙๗	๒๖๙
๗	บ้านหนองสามขา	๔๔๗	๔๐๖	๘๕๓	๒๒๘
๘	บ้านนาดอกไม้	๔๙๔	๔๖๕	๙๕๙	๒๒๗
๙	บ้านสามัคคี	๓๗๔	๓๘๕	๗๕๙	๑๗๔
๑๐	บ้านโนนจำปา	๓๗๘	๓๙๐	๗๖๘	๒๐๒
รวมทั้งสิ้น		๔,๔๙๗	๔,๕๑๖	๙,๐๑๓	๒,๒๘๙

### สภาพทางเศรษฐกิจ

#### อาชีพ

- ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพมากกว่า ๑ อาชีพ จำนวน ๑,๖๐๓ ครัวเรือน
- ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียว จำนวน ๓๘๖ ครัวเรือน
- การประกอบอาชีพรับจ้างอย่างเดียว จำนวน ๘๐ ครัวเรือน
- การประกอบอาชีพหลักของประชากรทั้งตำบล การทำนา ผลผลิตโดยเฉลี่ย ๓๕๐ กิโลกรัม/ไร่
- ส่วนใหญ่ประมาณ ๙๕% ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมโดยการปลูกข้าวนาปี
- อาชีพรอง จับปลาน้ำจืดขาย เลี้ยงสัตว์ ทอผ้าพื้นเมือง รับจ้าง

#### หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาล

- ธนาคาร - แห่ง
- โรงแรม - แห่ง
- ปั้มน้ำมัน ๘ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม - แห่ง
- โรงสี ๒๑ แห่ง

#### สภาพทางสังคม

- โรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา - แห่ง
- โรงเรียนอาชีวศึกษา - แห่ง
- โรงเรียน/สถานบันชั้นสูง - แห่ง

- |  |   |      |
|--|---|------|
| - โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                       | ๑ | แห่ง |
| - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน | ๗ | แห่ง |
- สถาบันและองค์กรทางศาสนา**

- |                  |   |      |
|------------------|---|------|
| - วัด/ สำนักสงฆ์ | ๘ | แห่ง |
| - มัสยิด         | - | แห่ง |
| - ศาลเจ้าปู่     | ๔ | แห่ง |
| - โบสถ์          | ๑ | แห่ง |

**สาธารณสุข**

- |  |   |      |
|--|---|------|
| - โรงพยาบาลของรัฐ - เตียง              | ๑ | แห่ง |
| - สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน      | - | แห่ง |
| - สถานพยาบาลเอกชน                      | - | แห่ง |
| - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน                 | ๑ | แห่ง |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมรดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐ |   |      |

**ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

- |                 |   |      |  |
|-----------------|---|------|--|
| - สถานีตำรวจ    | - | แห่ง | อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอากาศอำนวย |
| - สถานีดับเพลิง | - | แห่ง |  |

**การบริหารพื้นฐาน****การคมนาคม**

การคมนาคมมีถนนติดต่อกับอำเภอ ๒ เส้นทาง ระยะทางจากตำบลถึงอำเภอ ๑๕ กิโลเมตร แบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ เป็นถนนลาดยาง ๑๐ กิโลเมตร ถนนลูกรัง ๕ กิโลเมตร และอีกเส้นทางหนึ่ง จากบ้านดอนทอยถึงอำเภออากาศอำนวย เป็นถนนลาดยางระยะทาง ๘ กิโลเมตร การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านติดต่อกับตำบลอื่นๆ มีถนนติดต่อกันทุกหมู่บ้าน ส่วนมากจะใช้มอเตอร์ไซค์ สามล้อเครื่อง สำหรับการคมนาคม ติดต่อกับจังหวัดใช้รถโดยสารประจำทาง

**การโทรคมนาคม**

- |   |    |      |
|---|----|------|
| - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขย่อย            | ๑  | แห่ง |
| - สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ (โทรศัพท์สาธารณะ) | ๑๐ | แห่ง |
| -                                       |    |      |

**การไฟฟ้า**

- |                                  |    |      |
|----------------------------------|----|------|
| - จำนวนหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึง | ๑๐ | แห่ง |
| - จำนวนประชากรที่ไม่ใช้ไฟฟ้า     | -  | แห่ง |

## แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ลำห้วย ๑๐ แห่ง
- บึง,หนองและอื่นๆ - แห่ง

## แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๘ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๒๖ แห่ง
- บ่อน้ำโยก ๒๘ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๔ แห่ง

## ข้อมูลอื่นๆ

- |                                  |        |     |    |
|----------------------------------|--------|-----|----|
| - ลูกเสือชาวบ้าน                 | ๒ รุ่น | ๓๐๐ | คน |
| - ไทยอาสาป้องกันชาติ             | ๒ รุ่น | ๙๐  | คน |
| - กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ  | ๑ รุ่น | ๒๔  | คน |
| - อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง       | ๒ รุ่น | ๒๕๐ | คน |
| - อาสาพัฒนาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน | ๒ รุ่น | ๗๐  | คน |

## ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

## การรวมกลุ่มของประชาชน

กลุ่มทุกประเภท ๒๐ กลุ่ม

แยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ ๙ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๙ กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ ๒ กลุ่ม

## จุดเด่นของพื้นที่

มีแม่น้ำสงคราม - ไหลผ่านหมู่บ้าน ได้แก่บ้านนาดอกไม้

งานประเพณี - ได้แก่ บุญเดือนสี่ และงานประเพณีต่างๆ นอกจากนี้ยัง มีการผลิตสินค้าหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น การทอผ้า มัดหมี่ การทำปลาร้า เป็นต้น

ด้านการคมนาคม - สามารถติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน แต่ถนนยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

ด้านไฟฟ้า - มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน มีโทรศัพท์ และที่ทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง

สถานศึกษา - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ แห่ง

- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง

- โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง





## บทที่ ๓

## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนากุศลกร

## การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของกุศลกรในเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
คณะผู้บริหาร	-ผู้บริหารมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ สังคมเครือญาติ ประสานงานได้ง่าย แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความ เป็นกันเอง ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย	-เป็นสังคมเครือญาติ ทำให้เกิดระบบ อุปถัมภ์ เป็นการปิดโอกาสที่จะได้ กุศลกรที่มีความรู้ความสามารถที่มาก จากการสอบแข่งขัน
สมาชิกสภาเทศบาล	-เป็นคนในพื้นที่ ประสานงานได้สะดวก รวดเร็ว มี ความสามัคคี รักหมู่คณะ	-ขาดการติดตาม มีภารกิจส่วนตัวมาก
พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถอุทิศ เวลาให้งานราชการได้ มีความสามัคคี รักหมู่คณะ รักความก้าวหน้า ขยันขันแข็ง อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถให้บริการประชาชนได้ดี มีความสามารถ หลากหลาย -กุศลกรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของตน -กุศลกรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ -องค์กรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการ ปฏิบัติราชการ -กุศลกรทำงานเป็นทีมได้ดี -กุศลกรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ -การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม -มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -กุศลกรมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหาร กับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน -กุศลกรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของ เทศบาลเป็นอย่างดี	-ภารกิจมาก ขาดความรู้เชิงวิชาการ ขาด ความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน พนักงานไม่สัมพันธ์กับงาน -การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ -กุศลกรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่ -การดำเนินการทางวินัยต่อกุศลกรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ำ -การพัฒนากุศลกรไม่ครอบคลุม ทุกระดับ -กุศลกรขาดการทำงานเชิงบูรณา การ -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน -ขาดการสร้างแรงจูงใจในการ ส่งเสริมให้ กุศลกรรักและผูกพัน ในการปฏิบัติราชการ -กุศลกรขาดการเรียนรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ -ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการ พัฒนาน้อย -เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน กำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็ม ศักยภาพ -กุศลกรยังขาดความเข้าใจการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

## บทที่ ๔

## วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

## วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร(Vision)

"มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และให้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต"

## พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

## เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนามีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนามีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. การส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. การฝึกอบรม
๓. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leaening) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

## การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภออากาศอำนวย
๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่
๖. พนักงานเทศบาลมีโอกาเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
  ๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
  ๓. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
  ๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
  ๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
- ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร**

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

#### **ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร**

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

#### **ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร**

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

## บทที่ ๕

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
- ๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้าน IT
- ๑.๔ แผนงานด้านพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกหน่วยงาน
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leaning) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</li> <li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่วิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</li> <li>● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</li> <li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑๒ ครั้ง รวม ๑ ปี/ครั้ง</li> </ul>
<p><b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● หน่วยงาน ส่วนราชการในสังกัด/เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แล้วเสร็จ</li> <li>● ทุกส่วนราชการหน่วยงานมีการ/หาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการหน่วยงานสังกัด/เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓</li> </ul>

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร เทศบาล ตำบลสามัคคีพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการหน่วยงานใน/ สังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการหน่วยงานจัดทำ/ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถ นำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p><b>๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้าน IT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง ข้าราชการในสังกัด (ย้าย)</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรใน สังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง ข้าราชการในสังกัด (ย้าย) ทุกระดับ</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการใน สังกัด</li> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรใน สังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูล บุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับ ใช้ได้ทันที</li> <li>● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและ ให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วน ราชการประจำจังหวัดต่อส่วน ราชการต้นสังกัด</li> <li>● นายกเทศมนตรีสามารถ ดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากร ในสังกัด</li> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<p><b>๑.๔ แผนงานด้านพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อทัศนศึกษาดูงาน /ฝึกอบรม/ ภายนอกหน่วยงาน/ภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษา ต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูล ในการใช้บุคลากรให้สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคาร สมอง (Think Tank)</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีข้าราชการบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อ/ในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกระสนับสนุนทุนของส่วนราชการ จันสังกัดจังหวัด,ทุนส่วนตัว, CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่นองค์กร / .และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ .,อบต.ธนาคารห้างร้าน,บริษัท, ต่างๆในพื้นที่</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ</li> </ul>
<p><b>๑แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรม ๕. รมาภิบาลจริยธรรม และธรร</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำโครงการฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</b></p> <p><b>๒.๒แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด งามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li> <li>● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li> <li>● ส่วนราชการหน่วยงานจัดทำ/หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการติให้แก่บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leaning) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา กำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด พื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</li> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและ เอกชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li> <li>● มีการทำโครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา</li> <li>● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานและ องค์กรภายนอกเทศบาลตำบลสามัคคี พัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบ การบริหารความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓</li> <li>● สนับสนุนให้มีการจัดทำ โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาล ตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นการ แสวงหาความร่วมมือในการ พัฒนาบุคลากรระหว่าง หน่วยงานต่างๆ</li> <li>● จัดให้มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเพื่อ เป็นการแสดงความร่วมมือและ สร้างเครือข่ายการพัฒนา บุคลากร</li> </ul>

## บทที่ ๖

## การนำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน ของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความ ร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

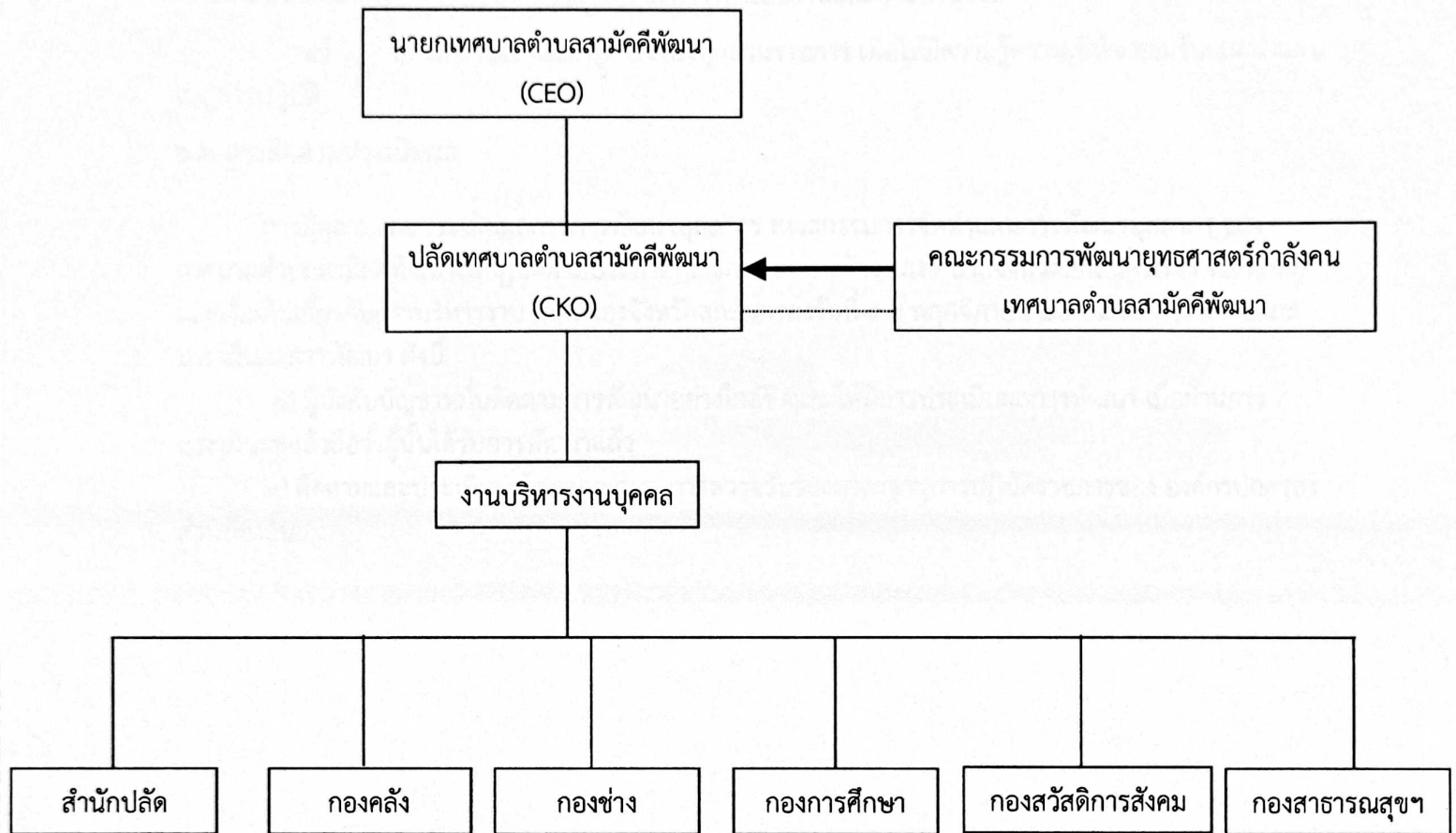
**การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล**

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

**๖.๑ การบริหารจัดการ**

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล ของเทศบาล ตำบลสามัคคีพัฒนาจะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์ การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและติดตาม ประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

————— สายการบังคับบัญชาโดยตรง

..... การประสานงาน

← Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา และผู้บริหารระดับสูง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผน ไปสู่การปฏิบัติ

## ๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครเรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของจังหวัดสกลนครลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการ ประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น