แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

คำนำ

แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุก ส่วนราชการของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อ ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ไว้ ณ ที่นี้

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

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 และการ พัฒนาประเทศในอนาคต

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) ที่ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงานรวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาของบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม

๒. เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคน ทั้งด้านการศึกษาและการฝึกอบรมให้มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต

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	จดตำบลโพนงาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จดตำบลอากาศ	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จดตำบลสามผง	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	จดตำบลโพนงาม	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		รวมทั้งสิ้น	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านถ้ำเต่า	๔๒๙	๔๗๖	๙๐๕	๒๒๓
๒	บ้านโนนจำปา	๓๕๑	๓๘๖	๗๓๗	๑๖๒
๓	บ้านดอนทอย	๕๒๘	๕๑๙	๑,๐๔๗	๒๘๘
๔	บ้านหนองผือ	๔๙๐	๕๐๗	๙๙๗	๒๓๘
๕	บ้านนาดอกไม้	๕๓๕	๕๓๔	๑,๐๖๙	๒๑๘
๖	บ้านหนองสนุก	๔๔๒	๔๕๑	๘๙๓	๒๔๘
๗	บ้านหนองสามขา	๔๓๓	๔๑๓	๘๔๖	๒๑๖
๘	บ้านนาดอกไม้	๔๖๖	๔๕๘	๙๒๔	๒๑๔
๙	บ้านสามัคคี	๓๖๘	๓๗๖	๗๔๔	๑๖๖
๑๐	บ้านโนนจำปา	๓๗๓	๓๗๙	๗๕๒	๑๘๐
รวมทั้งสิ้น		๔,๔๑๕	๔,๕๐๐	๘,๙๑๕	๒,๑๕๔

*ข้อมูล ณ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙

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
- ปั๊มน้ำมัน 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
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ 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 จากบ้านดอนทอย ถึงอำเภออากาศอำนวย 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

ด้านสาธารณสุข - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง
ที่พอจะรับมือกับการ ระบาดของโรค การดูแล อนามัยแม่
และเด็กการสร้างภูมิคุ้มกันโรคซึ่งจะไม่เป็นอุปสรรค์ต่อการพัฒนา
ในระดับหนึ่ง

บทที่ ๓
การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
คณะผู้บริหาร	-ผู้บริหารมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ สังคมเครือญาติ ประสานงานได้ง่าย แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความ เป็นกันเอง ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย	-เป็นสังคมเครือญาติ ทำให้เกิดระบบ อุปถัมภ์ เป็นการปิดโอกาสที่จะได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มา จากการสอบแข่งขัน
สมาชิกสภาเทศบาล	-เป็นคนในพื้นที่ ประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว มี ความสามัคคี รักหมู่คณะ	-ขาดการติดตาม มีภารกิจส่วนตัวมาก
พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถอุทิศ เวลาให้งานราชการได้ มีความสามัคคี รักหมู่คณะ รักความก้าวหน้า ขยันขันแข็ง อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถให้บริการประชาชนได้ดี มีความสามารถ หลากหลาย -บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของตน -บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ -องค์กรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการ ปฏิบัติราชการ -บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี -บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ -การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม -มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน -บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของ เทศบาลเป็นอย่างดี	-ภารกิจมาก ขาดความรู้เชิงวิชาการ ขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน พนักงานไม่สัมพันกับงาน -การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ -บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่ -การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ำ -การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุม ทุกระดับ -บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณา การ -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน -ขาดการสร้างรงจูงใจในการ ส่งเสริมให้บุคลากรรักและผูกพัน ในการปฏิบัติราชการ -บุคลากรขาดการเรียนรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ -ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการ พัฒนาน้อย -เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน กำลังคนยังถูนำมาใช้ไม่เต็ม ศักยภาพ -บุคลากรยังขาดความเข้าใจการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

บทที่ ๔
วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลกรในความรับผิดชอบดังนี้

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. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลการสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนามีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

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

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Sternths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลกร

๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภออากาศอำนวย

๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา

๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่

๖. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเตอร์เน็ต 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 ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยน้ำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตาลบุคคล (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. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความตาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ 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 (Leaening) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร ● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑๒ ครั้ง รวม ๑ ปี/งครั้
๑ ๒.แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา		
● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	● หน่วยงาน ส่วนราชการในสังกัด/เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แล้วเสร็จ	● ส่วนราชการหน่วยงานสังกัด/เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด
● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	● ทุกส่วนราชการหน่วยงานมีการ/หาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องตนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคากรในสังกัด
● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
• การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	• มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการหน่วยงานใน/สังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	• ทุกส่วนราชการหน่วยงานจัดทำ/ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้าน IT		
• มีการแต่งตั้ง ข้าราชการในสังกัด (ย้าย)	• มีการแต่งตั้ง ข้าราชการในสังกัด (ย้าย) ทุกระดับ	• ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
• การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด	• มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด	• จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด
• การดำเนินการทางวินัย	• มีการดำเนินการทางวินัย	• นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด
• การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	• มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	• ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
๑.๔ แผนงานด้านพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทัศนศึกษาดูงาน /ฝึกอบรม/ภายนอกหน่วยงาน/ภายใน		
• การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	• มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	• มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)

• โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	• มีข้าราชการบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อ/ในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร	• ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกรสนับสนุนทุนของส่วนราชการจ้นสังกัดจังหวัด,ทุนส่วนตัว, CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่นองค์กร / /.และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ ,.อบตธนาคารห้างร้าน,บริษัท, ต่างๆในพื้นที่
• โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงาน	• มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ	• มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ
๑แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรม ๕. จริยธรรม และธรรมาภิบาล	• พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	• จัดทำโครงการฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	• มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	• กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/างๆหน่วยงานต่
๒.๒แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	• มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	• ส่วนราชการหน่วยงานจัดทำ/หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leaening) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	• มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	• จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓
๓.๒แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด		
• โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	• มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	• สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ
• โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	• มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	• จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๖
การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

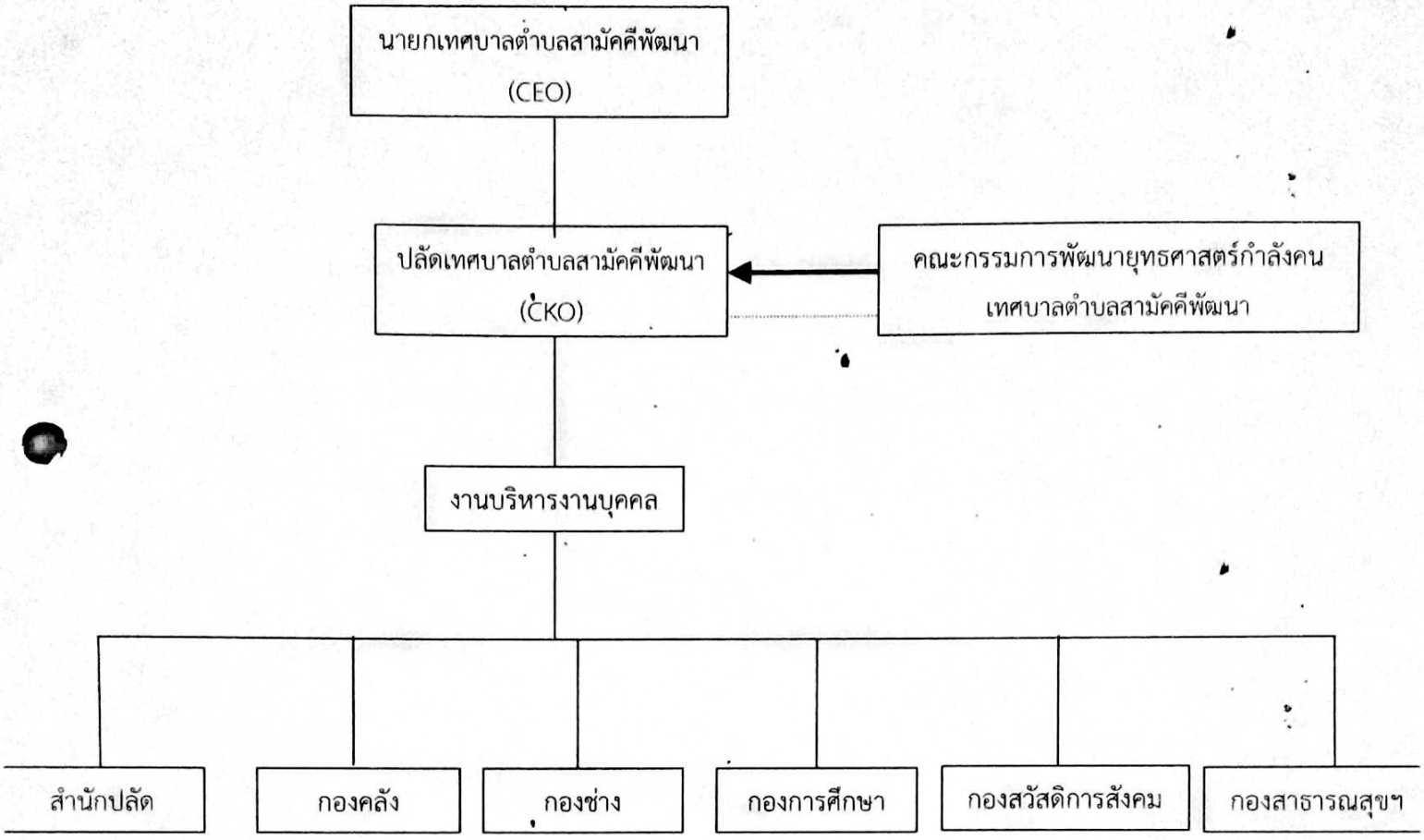
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย ——— สายการบังคับบัญชาโดยตรง

..... การประสานงาน

Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา และผู้บริหารระดับสูง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ที่สองคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของจังหวัดสกลนครลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น