



ประกาศเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
เรื่อง การใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เพื่อเป็นการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นไปตามระเบียบ จึงประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนา (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทรัพย์ ประสงค์ดี)

นายกเทศมนตรีตำบลสามัคคีพัฒนา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

คำนำ

แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุก ส่วนราชการของ เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อ ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการ ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาศูนย์ราชการอย่างเป็นรูปธรรม

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

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร	๑
บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๒
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร	๑๒
บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายการพัฒนา	๑๓
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๖
บทที่ ๖ การนำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลงคนไปสู่การปฏิบัติ	๒๑

บทที่ ๑

ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร

๑. ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาทั้งในด้านนโยบายและการลงทุน ด้านการศึกษา ประกอบกับปริมาณกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านยังมีน้อยและมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนมากยิ่งขึ้นไม่เพียงพอต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการ พัฒนา ประเทศในอนาคต

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 แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล โดยจะต้องมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่ สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงานรวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาของบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม

๒. เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคน ทั้งด้านการศึกษา และการฝึกอบรมให้มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต

๓. เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๔. เพื่อใช้ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการประสานความรับผิดชอบของส่วนราชการ ต่างๆ

บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของตำบลสามัคคีพัฒนา

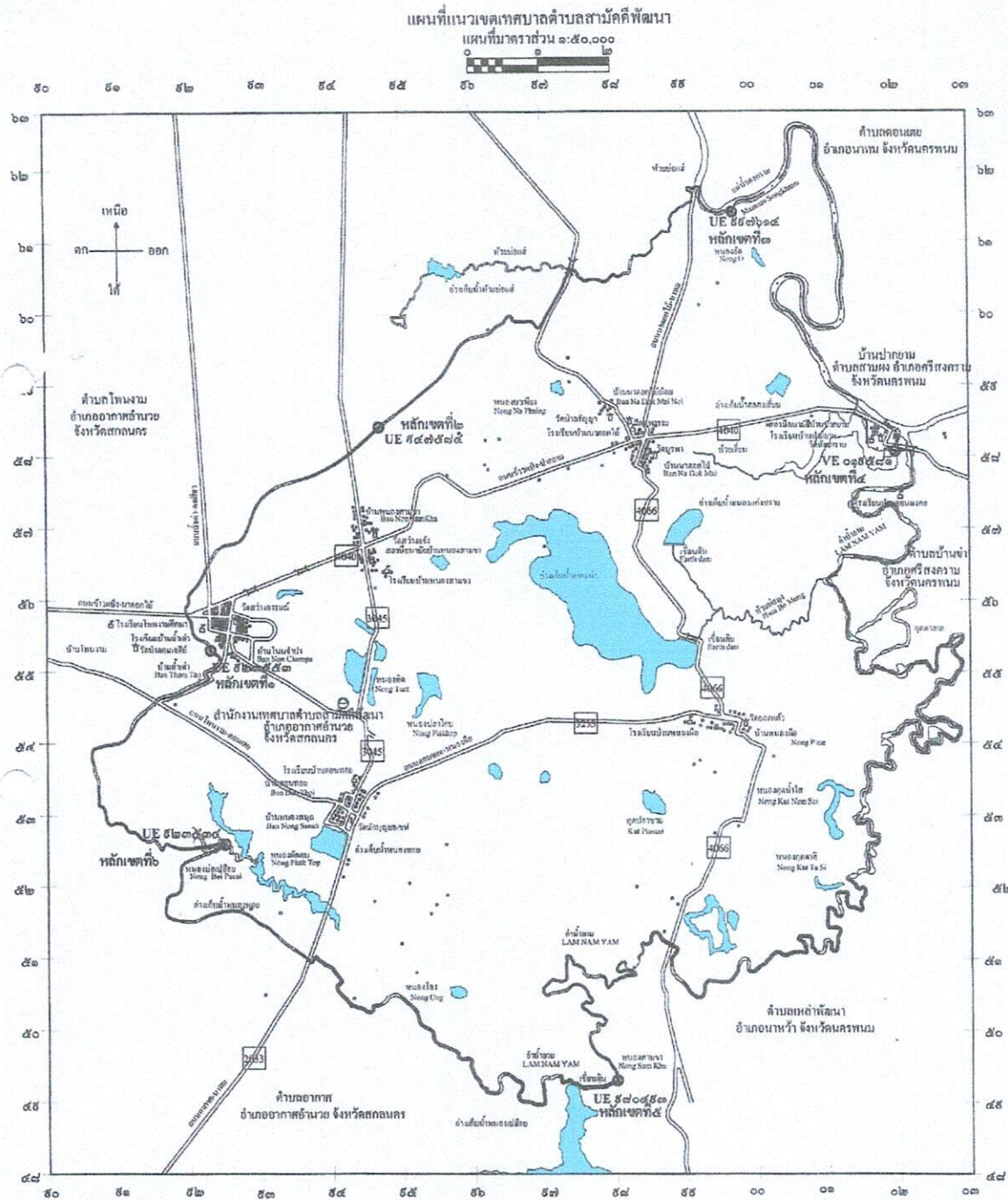
ที่ตั้งของหมู่บ้านและตำบล

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้ยกฐานะจากเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา เป็นเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ และในปัจจุบันยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงขึ้น การดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนมีความพร้อมที่จะยกฐานะของตนขึ้นเป็น “เทศบาล” เนื่องจากมีศักยภาพด้านต่าง ๆ มากขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนามีรายได้สูงพอ ที่จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลได้

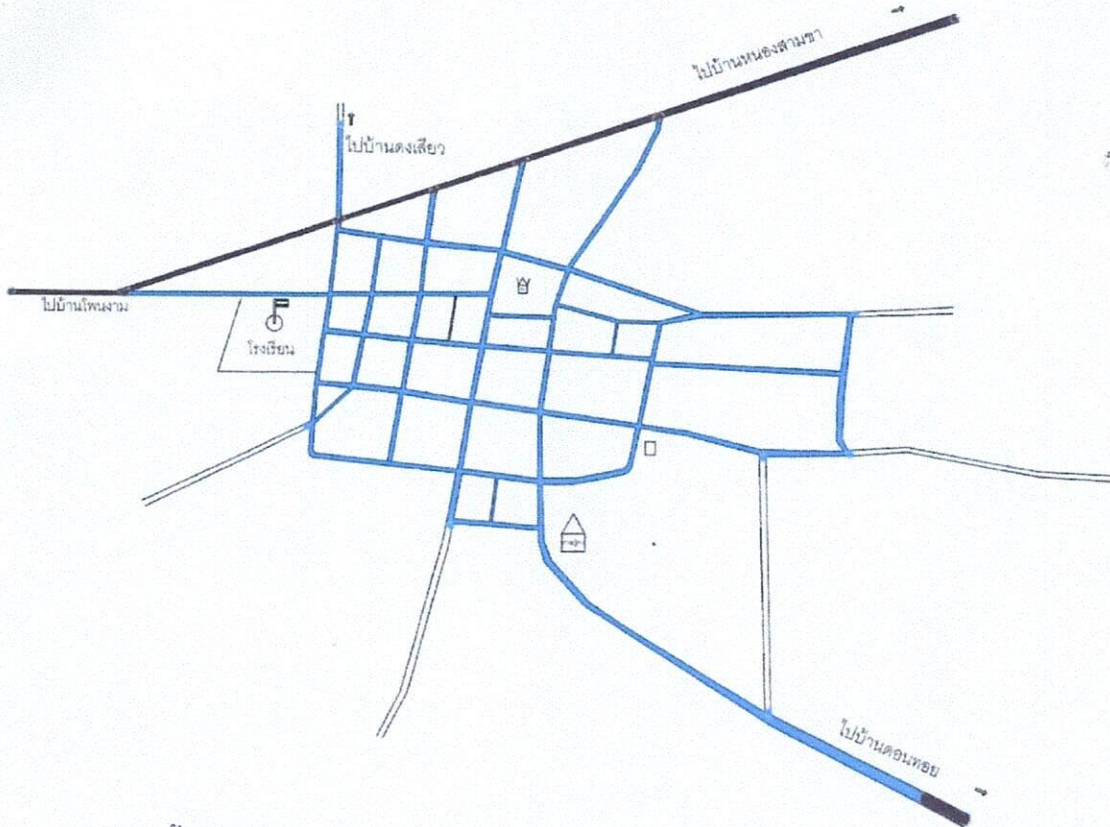
ทิศเหนือ	จดตำบลโพรงาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จดตำบลอากาศ	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จดตำบลสามผง	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	จดตำบลโพรงาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร

โดยตำบลสามัคคีพัฒนา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภออากาศอำนวย อยู่ในเขตการปกครองของอำเภออากาศอำนวยห่างจากตัวอำเภอรยะทาง ๑๕ กิโลเมตร ตำบลสามัคคีพัฒนา มีพื้นที่ประมาณ ๗๗.๔๒๔ ตารางกิโลเมตร เนื้อที่ ๔๘,๓๙๐ ไร่ แบ่งออกเป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๒๘,๘๑๙ ไร่เป็นตำบลขนาดกลาง โดยมีพื้นที่แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เนื้อที่อันดับ
๑	บ้านหนองผือ หมู่ที่ ๔	๑
๒	บ้านนาดอกไม้ หมู่ที่ ๘	๒
๓	บ้านดอนทอย หมู่ที่ ๓	๓
๔	บ้านนาดอกไม้ หมู่ที่ ๕	๔
๕	บ้านสามขา หมู่ที่ ๗	๕
๖	บ้านหนองสนุก หมู่ที่ ๖	๖
๗	บ้านถ้ำเต่า หมู่ที่ ๑	๗
๘	บ้านโนนจำปา หมู่ที่ ๒	๘
๙	บ้านสามัคคี หมู่ที่ ๙	๙
๑๐	บ้านโนนจำปา หมู่ที่ ๑๐	๑๐



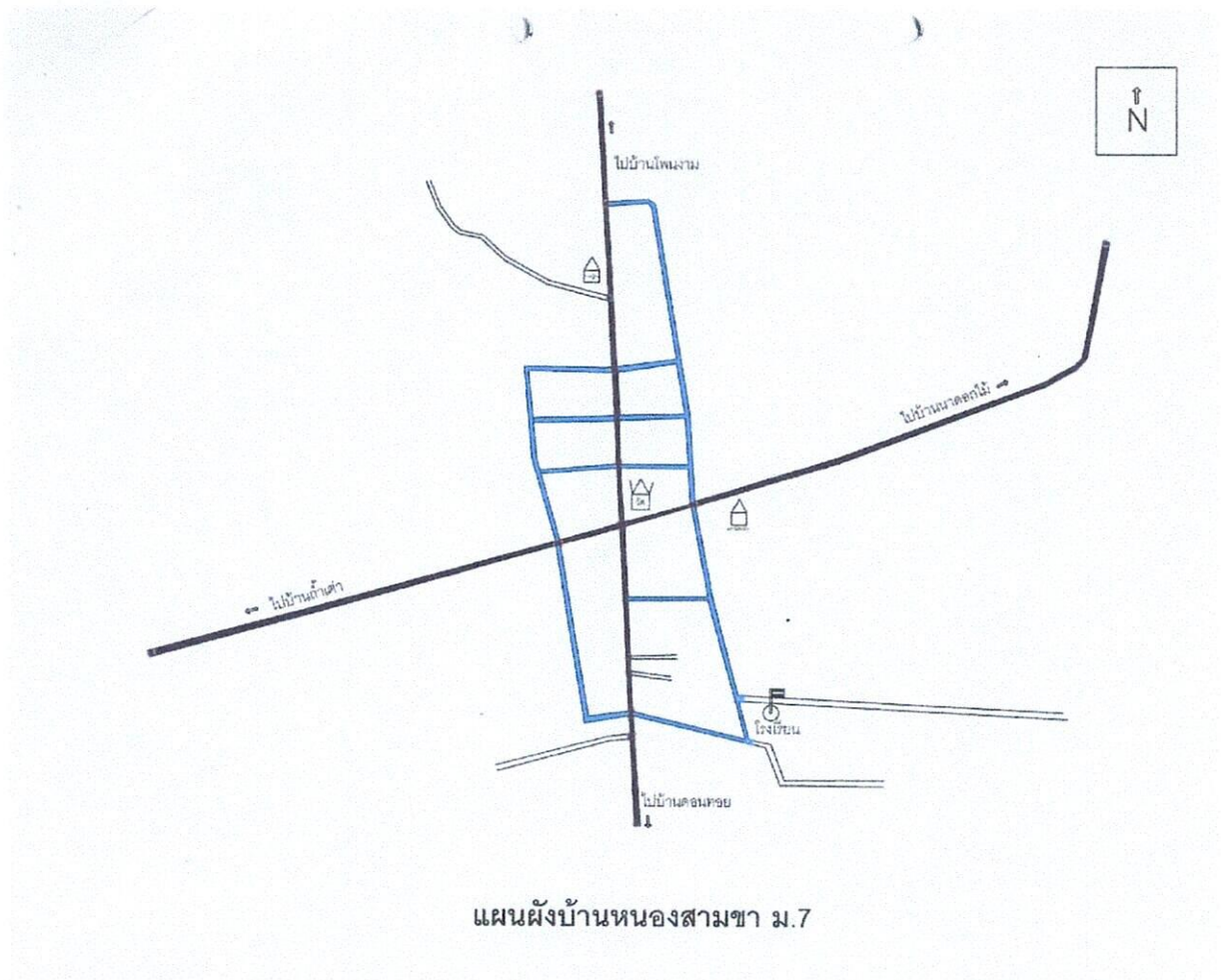
แผนที่หมู่บ้านหมู่ที่ ๑,๒,๙,๑๐



แผนผัง บ้านถ้ำเต่า ม.1 ,บ้านโนนจำปา ม.2,
บ้านสามัคคี ม.9 ,บ้านโนนจำปา ม.10

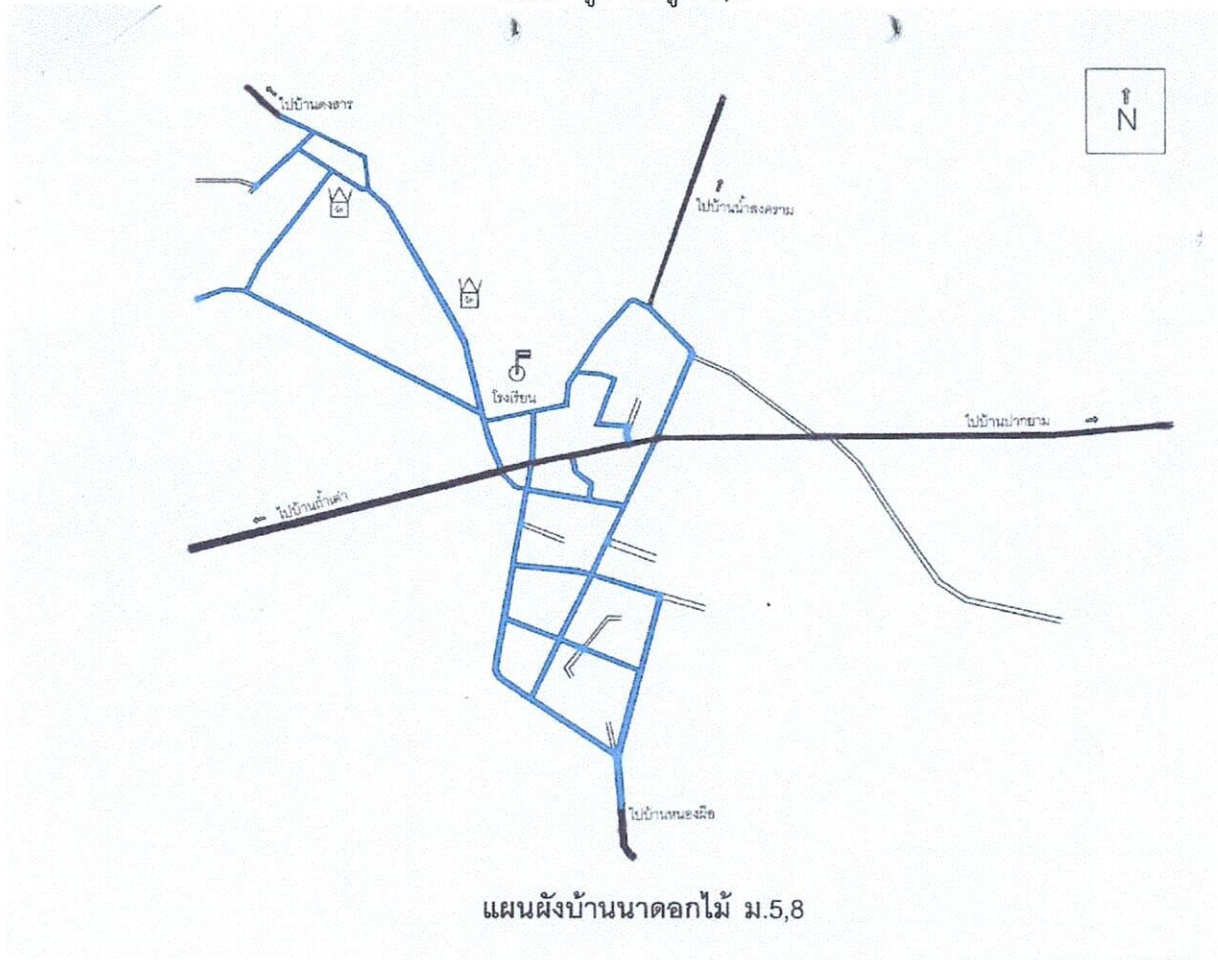
๖

แผนที่หมู่บ้านหมู่ที่ ๗



แผนผังบ้านหนองสามขา ม.7

แผนที่หมู่บ้านหมู่ที่ ๕,๘



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นพื้นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมซึ่งทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน เกือบทุกปีสภาพเดิม ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง ดินทราย ดินจืด ดินเปรี้ยว พื้นที่ เหมาะสำหรับการประมงน้ำจืด ทำนาปี และทำนาปรัง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มีอาณาเขตอยู่ติดกับเทือกเขาภูพานเป็นแนวยาว จึงทำให้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา มีอากาศค่อนข้างหนาวจัดในฤดูหนาวประมาณเดือนพฤศจิกายน ถึงธันวาคม และร้อนจัดในฤดูร้อนประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ถึงพฤษภาคม ในส่วนฤดูฝนก็มีฝนตกชุกระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน โดยเฉพาะระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม ฝนจะตกในปริมาณมาก ทำให้น้ำท่วมเกือบทุกปี โดยเฉพาะพื้นที่ทางทิศเหนือซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึงทิศใต้เป็นพื้นที่ราบสูง ทิศตะวันตกเป็นป่าโปร่ง ทิศตะวันออกเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ทิศตะวันตกเฉียงเหนือเป็นป่าโปร่ง นอกนั้นเป็นทุ่งนามีลำน้ำยามและลำน้ำสงครามไหลผ่าน ลักษณะดินมีความอุดมสมบูรณ์ ดังนั้นชาวบ้านจึงมีอาชีพหลักคือ การทำนา หลังฤดูทำนา ฝ่ายหญิงจะทอผ้าเพื่อไว้ใช้ในครอบครัวและนำไปทำบุญในงานประเพณีต่าง ๆ ส่วนฝ่ายชายก็จะทำงานรับจ้าง หาปลา มาเลี้ยงครอบครัวและประดิษฐ์ของใช้ในครัวเรือน เช่น กระบุง ตะกร้า กระด้ง สวิง แห ยอ เป็นต้น ปัจจุบันอาชีพที่ทำรายได้แก่ชาวบ้านในเขตเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา คือ การทอผ้า ฝ่ายย่อมครามลวดลายต่าง ๆ จำหน่ายได้ราคาดีมีตลาดรองรับ

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง มี ๒ เขต จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

เขต ๑	เขต ๒
หมู่ที่ ๑ บ้านลำเต่า	หมู่ที่ ๔ บ้านหนองผือ
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนจำปา	หมู่ที่ ๕ บ้านนาดอกไม้
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนทอย	หมู่ที่ ๖ บ้านหนองสนุก
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองสามขา	หมู่ที่ ๙ บ้านสามัคคี
หมู่ที่ ๘ บ้านนาดอกไม้	หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนจำปา

มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๗๗.๔๒๔ ตารางกิโลเมตร เนื้อที่ ๔๘,๓๙๐ ไร่ แบ่งออกเป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๒๘,๘๑๙

ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๖๙๗ กิโลเมตร

ห่างจากที่ว่าการอำเภออากาศอำนวย ๑๑ กิโลเมตร

ห่างจากศาลากลางจังหวัดสกลนคร ๗๑ กิโลเมตร

๒.๒ การเลือกตั้ง

แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๑๐ หน่วยเลือกตั้ง

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๗,๑๖๐ คน

ที่มาสำนักทะเบียนอำเภออากาศอำนวย

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา (เปรียบเทียบย้อนหลัง ๔ ปี)							
		พ.ศ.๒๕๖๒		พ.ศ.๒๕๖๓		พ.ศ.๒๕๖๔		พ.ศ.๒๕๖๕	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๑	บ้านถ้ำเต่า	๔๓๒	๔๗๖	๔๓๙	๔๘๔	๔๓๗	๔๘๕	๔๓๘	๔๙๖
๒	บ้านโนนจำปา	๓๕๓	๓๘๕	๓๕๔	๓๘๑	๓๖๒	๓๘๘	๓๖๑	๓๘๗
๓	บ้านดอนหอย	๕๓๑	๕๑๘	๕๓๑	๕๑๗	๕๒๗	๕๑๘	๕๑๒	๕๑๑
๔	บ้านหนองผือ	๔๘๘	๕๐๗	๔๙๑	๕๐๔	๔๙๒	๕๐๕	๔๘๕	๕๐๓
๕	บ้านนาดอกไม้	๕๓๙	๕๓๖	๕๓๓	๕๓๘	๕๔๐	๕๓๐	๕๓๐	๕๓๗
๖	บ้านหนองสนุก	๔๔๕	๔๕๒	๔๔๘	๔๔๖	๔๕๖	๔๔๔	๔๕๕	๔๔๕
๗	บ้านหนองสามขา	๔๓๑	๔๑๒	๔๓๘	๔๑๔	๔๔๖	๔๐๗	๔๔๕	๔๑๔
๘	บ้านนาดอกไม้	๔๖๔	๔๕๗	๔๗๗	๔๕๕	๔๙๐	๔๖๖	๔๘๙	๔๕๘
๙	บ้านสามัคคี	๓๖๘	๓๗๘	๓๖๙	๓๗๙	๓๗๓	๓๘๖	๓๗๘	๓๘๕
๑๐	บ้านโนนจำปา	๓๗๐	๓๘๑	๓๗๗	๓๘๗	๓๘๐	๓๘๘	๓๘๐	๓๘๓
รวม		๔,๔๒๑	๔,๕๐๓	๔,๔๕๗	๔,๕๑๙	๔,๕๐๓	๔,๕๑๘	๔,๔๗๓	๔,๕๑๙
		๘,๙๒๔		๘,๙๗๖		๙,๐๒๑		๘,๙๙๒	

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากร ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕)			
ประชากร	หญิง	ชาย	ช่วงอายุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๙๘๕	๑,๐๓๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๒,๘๐๙	๒,๘๓๒	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๖๑๘	๗๔๓	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๔,๔๐๗	๔,๖๑๐	ทั้งสิ้น ๙,๐๑๗ คน

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภออากาศอำนวย ณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สังกัด	ท้องถิ่น	สพฐ.	สช	กรมสามัญ	กรมอาชีวฯ	รวม
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน	๖					๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
ระดับก่อนประถมวัย	๑๗๓		๐	๐	๐	๑๗๓
จำนวนนักเรียน	๐		๐	๐	๐	๐
จำนวนห้องเรียน	๑๐		๐	๐	๐	๑๐
จำนวน ครู	๑๙		๐	๐	๐	๑๙
สังกัด	ท้องถิ่น	สพฐ.	สช	กรมสามัญ	กรมอาชีวฯ	รวม
ระดับประถมศึกษา						
จำนวนโรงเรียน		๕	๐	๐	๐	๕
จำนวนห้องเรียน		๔๐	๐	๐	๐	๔๐
จำนวนนักเรียน		๖๗๕	๐	๐	๐	๖๗๕
จำนวนครู		๖๔	๐	๐	๐	๖๔
ระดับมัธยมศึกษา						
จำนวนโรงเรียน		๑	๐	๐	๐	๑
จำนวนห้องเรียน		๓	๐	๐	๐	๓
จำนวนนักเรียน		๓๕	๐	๐	๐	๓๕
จำนวนครู						
ระดับอาชีวศึกษา						
จำนวนโรงเรียน		๐	๐	๐	๐	๐
จำนวนห้องเรียน		๐	๐	๐	๐	๐
จำนวนนักเรียน		๐	๐	๐	๐	๐
จำนวนครู		๐	๐	๐	๐	๐

ที่மாகองการศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด/ สำนักสงฆ์ ๘ แห่ง

มัสยิด - แห่ง

ศาลเจ้าปู่ ๔ แห่ง

โบสถ์ ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลของรัฐ - เตียง ๑ แห่ง

สถานพยาบาลเอกชน - แห่ง

ร้านขายยาแผนปัจจุบัน - แห่ง

อัตราการใช้และใช้ส่วนรดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพส่วนใหญ่ประมาณ ๙๕% ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมโดยการปลูกข้าวนาปี
อาชีพรอง จับปลาน้ำจืดขาย เลี้ยงสัตว์ ทอผ้าพื้นเมือง รับจ้าง

หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาล

ธนาคาร	-	แห่ง
โรงแรม	-	แห่ง
ปั้มน้ำมัน	๑๐	แห่ง
โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
โรงสี	๒๑	แห่ง

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

ระบุข้อมูลเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน ๑๒๗๐ ราย
ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยผู้พิการ	จำนวน ๒๔๕ ราย
ผู้มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	จำนวน ๗ ราย

ที่มาของสวัสดิการสังคม

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมขนส่งใช้เส้นทางสายดอนทอย – อากาศ และถนนสาย นาดอกไม้-หนองผือ-ดอน
ทอย –อากาศ เป็นเส้นทางหลักในการคมนาคมขนส่งการจราจรมีผู้ใช้รถยนต์พาหนะทางบก คือ รถยนต์และ
รถจักรยานยนต์ในเส้นทางหลัก การจราจรคับคั่งในช่วงเวลาเร่งด่วนสภาพการจราจรไม่ติดขัดมีสภาพคล่องถนนใน
เขตเทศบาลมีจำนวน ๑๑๗ สาย ขึ้นทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นจำนวน ๒ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

มีครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๒,๓๙๘ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

หน่วยงานเจ้าของไฟฟ้าคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๒๒๒ จุด ครอบคลุมถนน ๑๑๗ สาย

๕.๓ การประปา

มีครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๒,๓๙๘ ครัวเรือน

หน่วยงานเจ้าของประปา คือ เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๕ จุด มีครัวเรือนที่ใช้น้ำ ๒,๓๙๘ ครัวเรือน

ปริมาณน้ำที่ใช้ ๓๔๐ ลูกบาศก์เมตร/วัน

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากรในเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
คณะผู้บริหาร	-ผู้บริหารมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ สังคมเครือข่ายดี ประสานงานได้ง่าย แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความเป็นกันเอง ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย	-เป็นสังคมเครือข่ายดี ทำให้เกิดระบบ อุปถัมภ์ เป็นการปิดโอกาสที่จะได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มา จากการสอบแข่งขัน
สมาชิกสภาเทศบาล	-เป็นคนในพื้นที่ ประสานงานได้สะดวก รวดเร็ว มีความสามัคคี รักหมู่คณะ	-ขาดการติดตาม มีการกิจส่วนตัวมาก
พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถอุทิศ เวลาให้งานราชการได้ มีความสามัคคี รักหมู่คณะ รักความก้าวหน้า ขยันขันแข็ง -อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถให้บริการประชาชนได้ดี มีความสามารถ หลากหลาย -บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของตน -บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ -องค์กรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการ ปฏิบัติราชการ -บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี -บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ -การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม -มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหาร กับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน -บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของ เทศบาลเป็นอย่างดี	-ภารกิจมาก ขาดความรู้เชิงวิชาการ ขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน พนักงานไม่สัมพันธ์กับงาน -การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ -บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่ -การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่ำ -การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุม ทุกระดับ -บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณา การ -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน -ขาดการสร้างแรงจูงใจในการ ส่งเสริมให้บุคลากรรักและผูกพัน ในการปฏิบัติราชการ -บุคลากรขาดการเรียนรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ -ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการ พัฒนาน้อย -เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน กำลังคนยังดูนำมาใช้ไม่เต็ม ศักยภาพ -บุคลากรยังขาดความเข้าใจการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

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 รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (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 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 เพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร ● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑๒ ครั้ง รวม ๑ ปี/ครั้ง
๑.๒.แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	● หน่วยงาน ส่วนราชการในสังกัด/เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการหน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	● ส่วนราชการหน่วยงานสังกัด/เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการหน่วยงานใน/สังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	● ทุกส่วนราชการหน่วยงานจัดทำ/ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้าน IT ● มีการแต่งตั้ง ข้าราชการในสังกัด (ย้าย) ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	● มีการแต่งตั้ง ข้าราชการในสังกัด (ย้าย) ทุกระดับ ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ● มีการดำเนินการทางวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด ● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
๑.๔ แผนงานด้านพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทัศนศึกษาดูงาน /ฝึกอบรม/ ภายนอกหน่วยงาน/ภายใน ● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ	● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)

● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ● โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงาน	● มีข้าราชการบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อ/ในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ	● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกระสนับสนับสนุนของส่วนราชการ จันสังกัดจังหวัด,ทุนส่วนตัว, CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่นองค์กร / /และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ ,.อบตธนาคารห้างร้าน,บริษัท, ต่างๆในพื้นที่ ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในประเทศ
๑.๕ แผนงานพัฒนาด้านคุณธรรม ๕. จริยธรรม และธรรมาภิบาล	● พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	● จัดทำโครงการฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จาความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/ ่างๆหน่วยงาน
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	● ส่วนราชการหน่วยงานจัดทำ/หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน

แผนงานโครงการ/	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา กำลังคน ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด พื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา - โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและ เอกชน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ - มีการทำโครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานและ องค์กรภายนอกเทศบาลตำบลสามัคคี พัฒนา	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบ การบริหารความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ - สนับสนุนให้มีการจัดทำ โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาล ตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นการ แสวงหาความร่วมมือในการ พัฒนาบุคลากรระหว่าง หน่วยงานต่างๆ - จัดให้มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเพื่อ เป็นการแสดงความร่วมมือและ สร้างเครือข่ายการพัฒนา บุคลากร

บทที่ ๖

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน ของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความ ร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

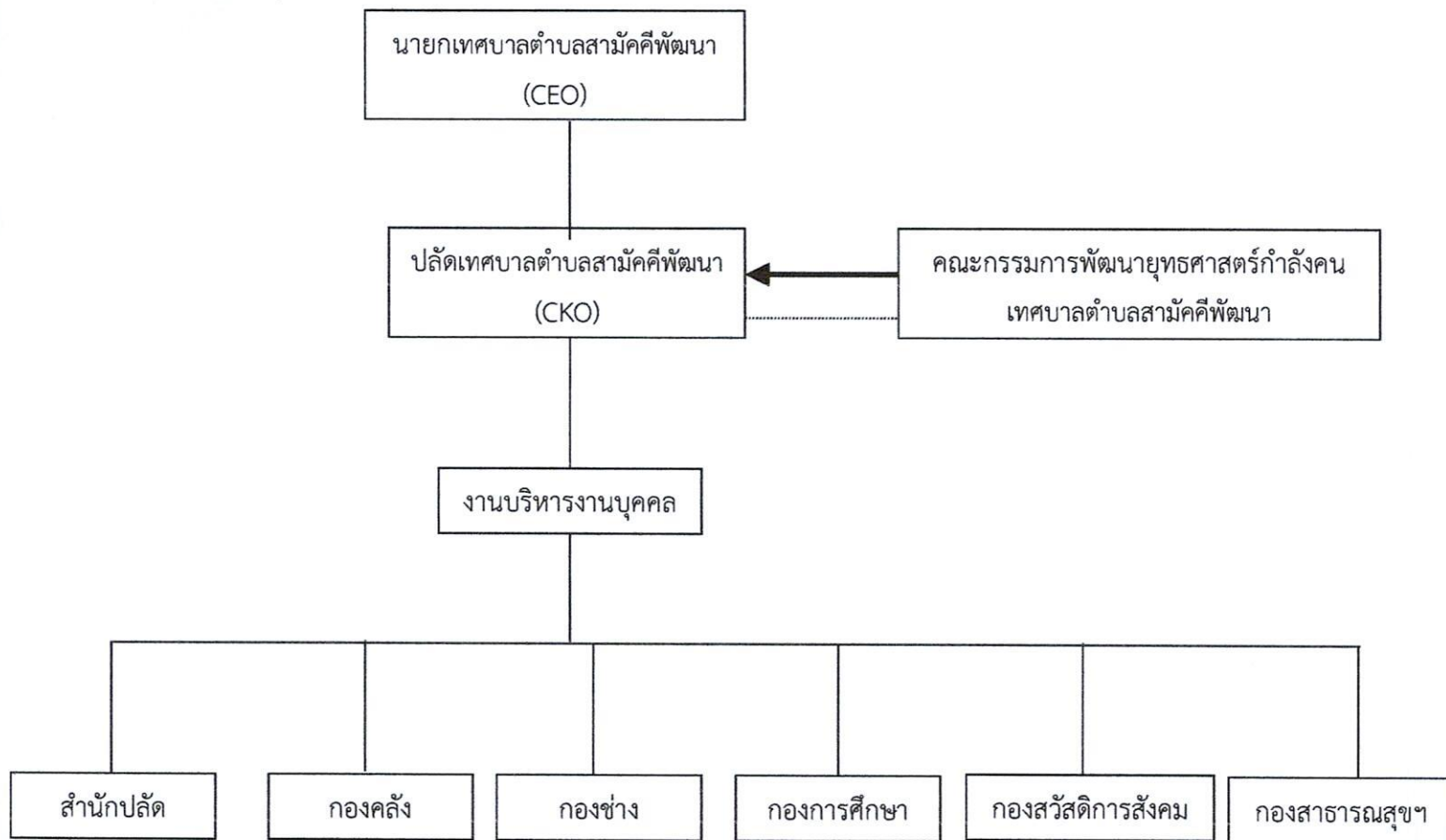
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางบุคคล

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางบุคคล ของเทศบาล ตำบลสามัคคีพัฒนาจะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์กลาง การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตาม ประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

————— สายการบังคับบัญชาโดยตรง

..... การประสานงาน

← Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา และผู้บริหารระดับสูง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผน ไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาพนักงานเทศบาล คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของจังหวัดสกลนครลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ใน การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการ ประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น