



ประกาศเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงาน
บุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ และ ข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศ คณะกรรมการพนักงานจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง จึงประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์
(พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายประยัด นามวงศ์ทะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

“บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ต้อง
เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มี
สมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ
เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน”

เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ขนาดที่ตั้ง เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยเม็ก ประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๘,๑๐๑ ไร่ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ ๕๐ กิโลเมตร มีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๔ หมู่บ้าน เต็มพื้นที่ ๕ หมู่บ้านและหมู่บ้านนอกเขตเทศบาลห้วยเม็กบางส่วนมี จำนวน ๙ หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน ๓,๒๗๙ คน ความหนาแน่นของประชากร ๑๑๑ คน/ตร.กม

อาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียงดังนี้

- ทิศเหนือติดต่อกับตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
- ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลบึงนาเรียง อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
- ทิศใต้ติดต่อกับตำบลคำเหมือดแก้ว อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
- ทิศตะวันตกติดต่อกับ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

- สภาพพื้นที่เป็นที่ดอนสลับพื้นที่ราบบางแห่ง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

- มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว อากาศร้อนอบอ้าวในฤดูร้อน และหนาวเย็นมากในฤดูหนาว เดือนที่มีอากาศร้อนอบอ้าวมากที่สุด คือ เดือนเมษายน และหนาวเย็นที่สุด คือ เดือนมกราคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

- เป็นดินร่วนปนทราย เนื้อดินเป็นสีเทาหรือน้ำตาลปนเทา และบางพื้นที่ดินจะมีหินลูกรังปน ดินมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑. อ่างเก็บน้ำหนองบัวโยน อยู่ทางทิศใต้ของบ้านเนินลาด ม. ๙ ใช้กักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรกรรม
๒. หนองเม็ก อ่างเก็บน้ำบ้านกุดท่าลือ อยู่ทางทิศตะวันออกของบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ ใช้กักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๓. ลำห้วยม่วง อยู่ทางทิศเหนือของกุดท่าลือ ม. ๑๒ น้ำไหลมาจกลำห้วยใหญ่ซึ่งอยู่ทิศใต้ของบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ น้ำไหลมาจกลำห้วยตูปึง ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของบ้านเนินลาด น้ำไหลมาจกลำห้วยก้านเหลือง ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกบ้านปายาง น้ำไหลมาจกลำห้วยแสง ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือบ้านหัวดงน้ำไหลมาจกลำห้วยวังจาน และตลอดลำห้วยมีฝายกั้นน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูฝน

๔. หนองบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ อยู่ทางทิศตะวันออกของบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ ใช้เป็นแหล่งน้ำดินในการผลิตประปาหมู่บ้านระบบผิวดิน

๕. หนองเพ็กเพื่อย ,หนองโสกตัว ตั้งอยู่ ม. ๘ ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและใช้เป็นแหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาผิวดินของหมู่บ้าน

๖. หนองบ้านปายาง ตั้งอยู่ ม. ๕ ใช้เป็นแหล่งน้ำการเกษตร

๗. หนองบ้านเนินลาด ม. ๙ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๘. หนองบ้านกุดท่าลือ ม. ๑๒ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของบ้านกุดท่าลือ ม. ๑๒ ใช้เป็นแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและเป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาผิวดินของหมู่บ้าน
๙. หนองสองห้อง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของบ้านกุดท่าลือ ม. ๖

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

- ป่าไม้สาธารณะประโยชน์ มีเนื้อที่ ประมาณ ๒๐๔ ไร่

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

- เทศบาลตำบลท่าลาดดงยางประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน เต็มพื้นที่ ๕ หมู่บ้าน นอกเขตเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ๙ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

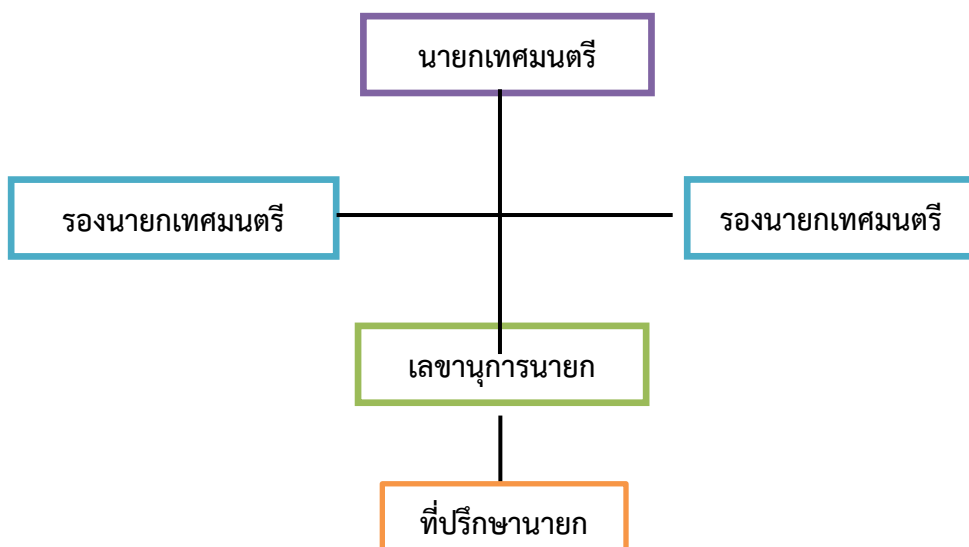
- การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน และสมาชิกสภาเทศบาล โดยแบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ละ ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

๑. นายประหยัด	นามวงศ์ทะ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง
๒. นายประพิธ	ภูมดี	รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง
๓. นายอรรถกร	ชินวัน	รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง
๔. นายประกอบ	ไชยสีหา	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง
๕. นายไวยพจน์	ภูจิ๋ว	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



สมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง	
๑. นายสุนทร คำศรี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒ (ประธานสภา)
๒. นายทรงศิลป์ ดวงแสง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ (รองประธานสภา)
๓. นายพานู ภูกองไชย	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๔. นายควง ภูสีไม้	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๕. นายประสิทธิ์ พลตื้อ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๖. นายสมบุญ ชมพูนุช	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๗. นายจุฬา พลตื้อ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๘. นางหนูพิศ นุพพล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๙. นายเคน ภูผิวเมฆ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๐. นายหนูเกนต์ สิงห์ภักดี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๑. นายคำฝน โคตรแสนเมือง	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๒. นายสันต์ มาตรา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (จำนวน ๔ สำนัก/กอง)	
พนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานจ้าง
๑. สำนักงานปลัด	
(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัด (๓) นักทรัพยากรบุคคล (๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๕) เจ้าพนักงานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) ผู้ช่วยนิติกร (๒) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๓) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๔ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป (๑) คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา (๒) นักการภารโรง
๒. กองคลัง	
(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (๔) เจ้าพนักงานธุรการ	- ลูกจ้างประจำ (๑) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
๓. กองช่าง	
(๑) นายช่างโยธา	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) ผู้ช่วยช่างสำรวจ (๒) ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๓) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา (๔) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
๔. กองการศึกษา	
(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๒) ครู จำนวน ๓ ตำแหน่ง	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ ตำแหน่ง

	(๒) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน
รวม จำนวน ๑๔ คน	จำนวน ๒๑ คน

ส่วนที่ ๒

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เยาวชนเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์เยาวชนในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เยาวชนเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

“บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๒. พัฒนาศูนย์เยาวชนให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี
๓. พัฒนาศูนย์เยาวชนของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคน เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง มีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์เยาวชนด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของ เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

	จุดแข็ง (Strength)
โครงสร้างขององค์กร Structure	๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ๑. <u>สำนักงานปลัด</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติกร งานนิติการ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานพัฒนาชุมชนและสังคม สงเคราะห์ งานกิจการสภา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานธุรการสำนักงานปลัด ๒. <u>กองคลัง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการ

	๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบงานสาธารณูปโภค งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา งานเขียนแบบ ออกแบบการก่อสร้างและงานธุรการกองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารการศึกษา ในระบบและนอกระบบ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานธุรการส่วนการศึกษา ฯ
กลยุทธ์ Strategy	๒. มีแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับจังหวัด อำเภอ มีทั้งหมด ๔ ด้าน ได้แก่ - การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ - การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน - พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย - การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกระดับ ให้มีพลักกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓. มีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ตามข้อ ๔
ระบบภายในองค์กร Ststems	๔. มีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกรอบภารกิจของงานแต่ละส่วนอย่างเป็นระบบ เช่น - ระบบการเงิน บัญชี มีการกำหนดขั้นตอนการเบิกจ่าย มีระบบการจัดทำบัญชีและการตรวจบัญชี การจัดทำรายงานการเงินมีความชัดเจนถูกต้อง ทันสมัย และมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบงบประมาณ มีแผนงานขั้นตอน แนวทาง และกระบวนการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบกฎหมายทุกประการ - ระบบการบริหารงานบุคคล มีระบบการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร มีมาตรฐานการปฏิบัติราชการ การให้ประโยชน์ค่าตอบแทน (โบนัส) การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่งให้สูงขึ้น และวินัยข้าราชการเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้ และทันสมัย - ระบบการสื่อสารและประสานงาน ผ่านช่องทางมากกว่าหนึ่งช่องทาง ได้แก่ พบปะ พูดคุยโดยตรง หรือคุยผ่านโทรศัพท์ หรือ Internet ซึ่งมีความทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบพัสดุ มีระบบระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบพัสดุที่ชัดเจน มีความทันสมัยและมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดซื้อจัดจ้าง
สมาชิกในองค์กร	๕. บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ๖. บุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานตามกรอบในโครงสร้างและอัตรากำลัง ตาม

	แผนอัตรากำลังของเทศบาล
รูปแบบ พฤติกรรมในการ ทำงานของผู้บริหาร	-
ทักษะ Skill	บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ
ค่านิยมร่วม	รัก รับ ถีบไว ใจเป็นหนึ่ง จุดประสงค์ในการทำงานใน เชิงรุก เช่น การลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาของพี่น้อง ประชาชน เชิงรับ เช่น การให้บริการประชาชนที่เป็นกันเองฉบับไว เช่น ดำเนินการให้ สอดคล้องกับความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ทันห่วงที่ ใจเป็นหนึ่งเช่น ช่วยกันทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์กร
	จุดอ่อน Weaknesses
โครงสร้างขององค์กร	๑. งานในหน้าที่รับผิดชอบของบางส่วนราชการ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ๒. บุคลากรมีมากเกินไปในบางตำแหน่ง
กลยุทธ์Strategy	๓. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติงานประจำปี แต่ทำได้ไม่ครบ ตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุน ไม่ตรงตามประมาณการ หรือที่ระบบล่าช้า ๔. แผนงานและงบประมาณไม่สอดคล้อง
ระบบภายในองค์กร	๕. ระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาตาม ระเบียบของกระทรวงมหาดไทยทุกประการ แต่ในทางปฏิบัติจะใช้ระบบอุปถัมภ์ มากกว่าระบบคุณธรรม
รูปแบบ พฤติกรรมในการ ทำงานของผู้บริหาร	-
สมาชิกในองค์กร Staff	๖. บุคลากรบางกลุ่มขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
ทักษะ Skill	๗. ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่อง เกี่ยวกับระบบไอที หรือความรู้ด้านกฎหมาย
ค่านิยมร่วม Shared	-

ส่วนที่ ๓

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ส่วนที่ ๔

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๑. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ หลักการพัฒนา ประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก ๒ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ และยึดหลักการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางได้จัดทำโดยยึดตาม ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

- (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ และนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ
- (๒) พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
- (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต
- (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
- (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ
- (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว(๗)ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมและ

ร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ หนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความ
- (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานนวยความสะดวกและอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม
- (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๒. วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบใน ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๙ มุ่งเน้นสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กรและระดับบุคคลด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อผลักดันให้เกิดองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีในภาคราชการ ในวงกว้าง

๓. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๐ กำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายให้ระบบ การบริหารงานภาครัฐ สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนรวมทั้งยกระดับคุณภาพ มาตรฐานและ ธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

๔. พระราชบัญญัติการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ บัญญัติเรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งได้แก่ การบริหารราชการที่ทำให้เกิดประโยชน์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มี ประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐปฏิบัติงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ เกินความจำเป็น ประชาชน ได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่าง สม่าเสมอ

๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติไว้ว่า ให้มีการกระจายภารกิจและอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น ดังนั้นพนักงาน เทศบาลต้อง ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

หลักการ

เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจการพัฒนาพนักงานบุคลากร

๑.เสริมสร้างพัฒนาผู้นำบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดย ยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจ การ บ้านเมืองที่ดี

๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

คุณลักษณะของบุคลากรที่เทศบาลตำบลท่าลาดดงยางพึงประสงค์

๑. มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการดำรงชีวิต
๒. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีศักยภาพสูงสุด
๓. มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
๔. เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คืบหน้า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์
๓. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ผลจากการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร การสำรวจและศึกษาความต้องการจากความเป็นจริงของบุคลากรในเทศบาล นโยบายของผู้บริหารในการบริหารงานเทศบาล ประกอบกับข้อมูลจากการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานต่างๆ นำมากำหนดเป็นคุณลักษณะของบุคลากรเทศบาลที่พึงประสงค์ และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓) เป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

กลยุทธ์ที่:พัฒนาสมรรถนะบุคลากร๑

แนวทางการปฏิบัติ

๑. กำหนดสมรรถนะตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย:บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์ที่๑: กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและการ ประเมิน
ทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ
๓. กำหนดให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้างเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง
๒. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาศักยภาพ

๓. รายงานการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน
จ้างและร้อยละของบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม

กลยุทธ์ที่๒: เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็น
แบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนการ ปฏิบัติตามมาตร
ฐานทางคุณธรรม จริยธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคคล กระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้อง กับ
ระดับและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนต่อการ
ประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้
 - ๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ
 - ๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ
การพัฒนา ตามหลักสูตรดังกล่าว
๓. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงานอย่าง เป็น
ระบบ และมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้ เรียบง่าย ประหยัดและการนำมาปรับใช้
๔. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ
๕. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๖. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็น
แบบอย่างที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้
สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย: ผู้นำทุกระดับของเทศบาล ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนผู้แปลง
สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่: ๑สร้างระบบการพัฒนาให้พนักงานเทศบาลทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีมนำองค์กรและนำ
เครือข่าย

แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาระบบให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือก และมีวิธีการประเมินความเหมาะสม
๒. สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือกและการใช้วิธีประเมินความเหมาะสมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ

๒. ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒: พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาบุคลากรให้รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัยและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย: บุคลากรเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมี จิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริม สิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

จัดทำหลักสูตรการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การบริหารเวลาการทำงานเป็นทีมโดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรทุกคนและกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒: พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและมีเกณฑ์ในการลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๒. จัดทำโครงการให้การดูแล แนะนำและปรึกษาแก่บุคลากร

๓. จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๒. จำนวนโครงการฯ และร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการดูแลและคำแนะนำปรึกษา

๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากร มีสุขอนามัยที่ดี

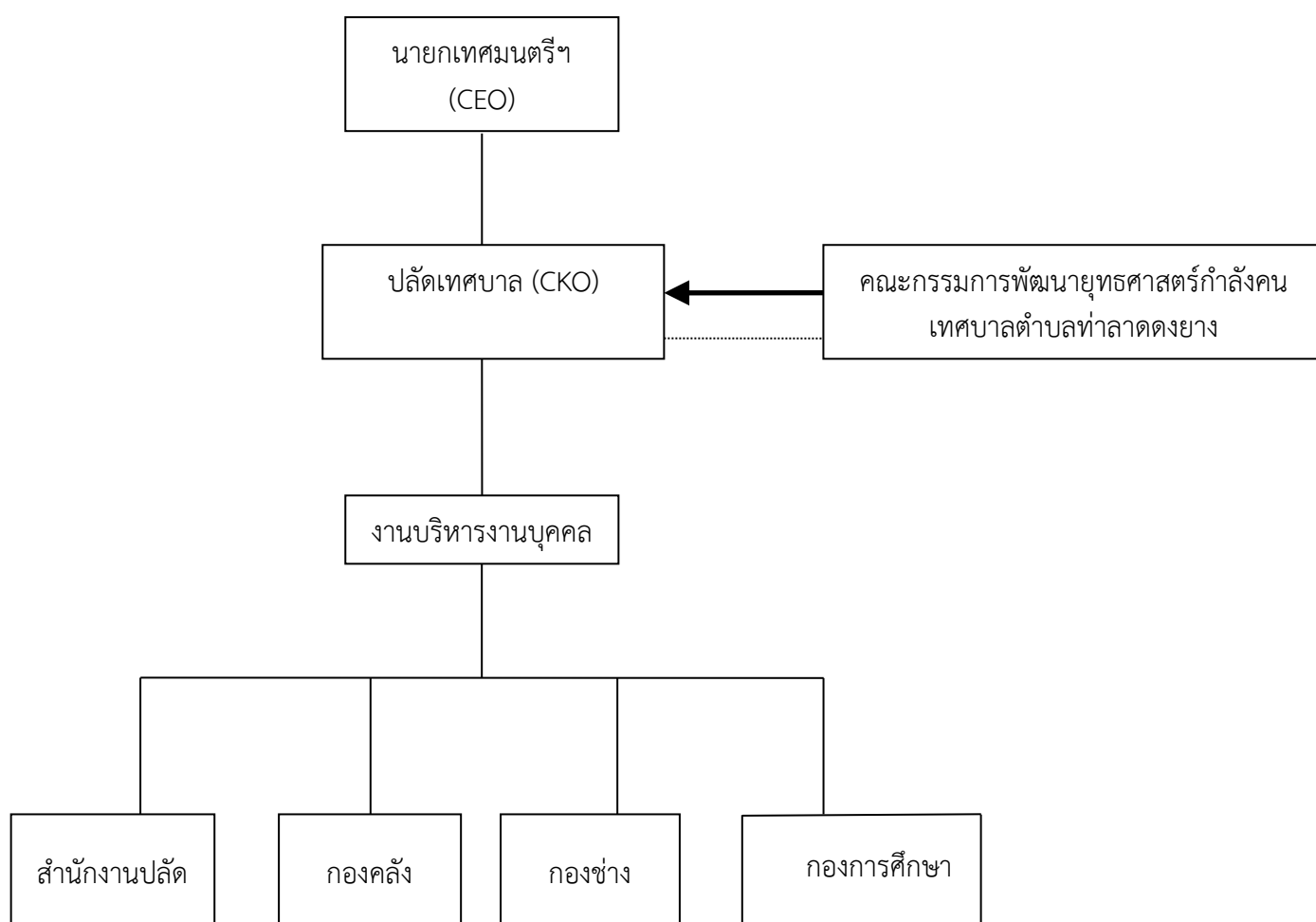
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

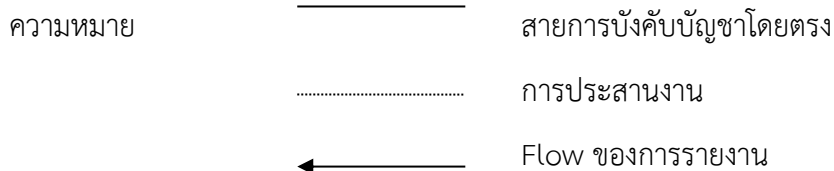
๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์ และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลท่าลาดดงยางดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล กุดโดนที่สองคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ