



ประกาศเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ และ ข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศ คณะกรรมการพนักงานจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง จึงประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายประหยัด นามวงศ์ทะ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง
ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

“บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ต้อง
เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มี
สมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ
เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน”

เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

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
- ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลปึงนาเรียง 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 น้ำไหลมาจากลำห้วยใหญ่ซึ่งอยู่ที่ทิศใต้ของบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ น้ำไหลมาจากลำห้วยตูปั้ง ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของบ้านเนินลาด น้ำไหลมาจากลำห้วยก้านเหลือง ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกบ้านปายาง น้ำไหลมาจากลำห้วยแสง ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือบ้านหัวดงน้ำไหลมาจากลำห้วยวังจาน และตลอดลำห้วยมีฝายกั้นน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูฝน

๔. หนองบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ อยู่ทางทิศตะวันออกของบ้านกุดท่าลือ ม. ๖ ใช้เป็นแหล่งน้ำดินในการผลิตประปาหมู่บ้านระบบผิวดิน

๕. หนองเพ็กเพื่อย ,หนองโสกตีว ตั้งอยู่ ม. ๘ ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและใช้เป็นแหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาผิวดินของหมู่บ้าน

๖. หนองบ้านปายาง ตั้งอยู่ ม. ๕ ใช้เป็นแหล่งน้ำการเกษตร

๗. หนองบ้านเนินลาด ม. ๙ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๘. หนองบ้านกุดท่าลือ ม. ๑๒ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของบ้านกุดท่าลือ ม. ๑๒ ใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเป็นแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปาผิวดินของหมู่บ้าน

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

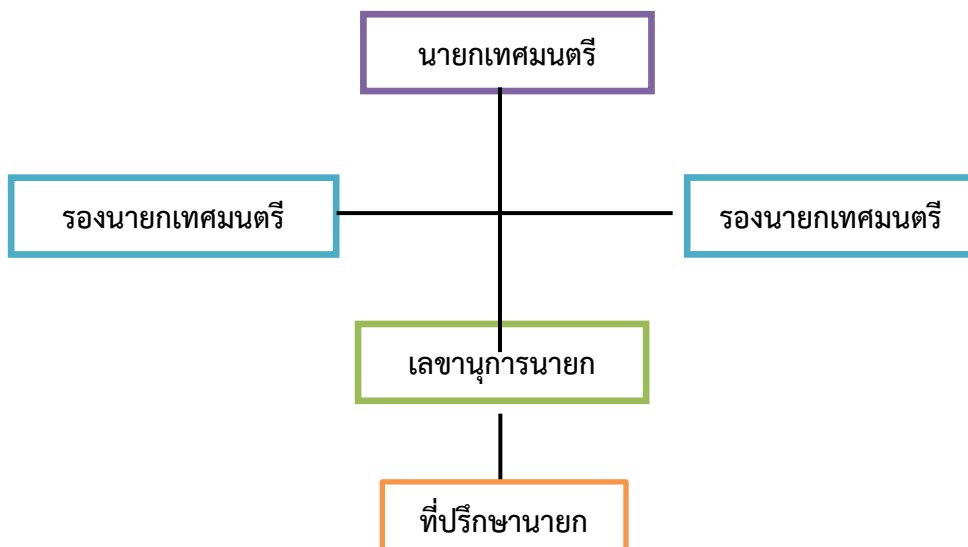
- การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน และสมาชิกสภาเทศบาล โดยแบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ละ ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

- | | |
|-------------------------|--------------------------------------|
| ๑. นายพรชัย นาชัยสินธุ์ | นายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง |
| ๒. นายสำรวย นุพพล | รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง |
| ๓. นายประสิทธิ์ พลดี | รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง |
| ๔. นายประกอบ ไชยสีหา | เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง |
| ๕. นางพวงเพชร วะสมบัติ | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลท่าลาดดงยาง |

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



สมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าลาดตงยาง	
๑. นายประยูร ไชยภาฤทธิ์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ (ประธานสภา)
๒. นางสุธิดา อุปภา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑ (รองประธานสภา)
๓. นายนิเทศน์ ภูลายยาว	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๔. นายสมควร สิมมาลา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๕. นายวิชัย ภูชมศรี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๖. นายทองเพชร รัตนบุตร	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๗. นายอุดม มาตรา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๘. นางหนูพิศ นุพพล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๙. นางวิรัตน์ ทองสมบัติ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๐. นายหนูเกณท์ สิงห์ภักดี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๑. นายรักมณี อุ่นทะยา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๑๒. นายสุนทร คำศรี	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

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลางในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

“บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๒. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี
๓. พัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

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

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของ เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง

อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

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

	<p>๓. <u>กองช่าง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานสาธารณูปโภค งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา งานเขียนแบบ ออกแบบการก่อสร้างและงานธุรการกองช่าง</p> <p>๔. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารการศึกษา ในระบบและนอกระบบ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานธุรการส่วนการศึกษา ฯ</p>
<p>กลยุทธ์ Strategy</p>	<p>๒. มีแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับจังหวัด อำเภอ มีทั้งหมด ๔ ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ - การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน - พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย - การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน <p>๓. มีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ตามข้อ ๔</p>
<p>ระบบภายในองค์กร Systems</p>	<p>๔. มีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกรอบภารกิจของงานแต่ละส่วนอย่างเป็นระบบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 พบปะพูดคุยโดยตรง หรือคุยผ่านโทรศัพท์ หรือ Internet ซึ่งมีความทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย - ระบบพัสดุ มีระบบระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบพัสดุที่ชัดเจน มีความทันสมัยและมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดซื้อจัดจ้าง
<p>สมาชิกในองค์กร</p>	<p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. บุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานตามกรอบในโครงสร้างและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล</p>

รูปแบบ พฤติกรรมในการ ทำงานของผู้บริหาร	-
ทักษะ Skill	บุคคลส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ
ค่านิยมร่วม	รัก รัก ฉับไว ใจเป็นหนึ่ง จุดประสงค์ในการทำงานใน เชิงรุก เช่น การลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาของพี่น้อง ประชาชน เชิงรับ เช่น การให้บริการประชาชนที่เป็นกันเองฉับไว เช่น ดำเนินการให้ สอดคล้องกับความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ใจเป็นหนึ่งเช่น ช่วยกันทำงานเป็นทีม ทุกคนในองค์กร
	จุดอ่อน Weaknesses
โครงสร้างขององค์กร	๑. งานในหน้าที่รับผิดชอบของบางส่วนราชการ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ๒. บุคลากรมีมากเกินไปในบางตำแหน่ง
กลยุทธ์ Strategy	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

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๑. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่๑๒พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ หลักการพัฒนา ประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก“ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก ๒ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ และยึดหลักการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

ในการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางได้จัดทำโดยยึดตาม 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) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนจนถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
- (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ

- (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว(๗)ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมและร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ หนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตินิยมชอบ และ ธรรมภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความ
- (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับ บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานนวยความสะดวกและอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมี ประสิทธิภาพและทั่วถึง
- (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิยม ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม
- (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือ ข้อตกลงระหว่างประเทศ

๒. วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบใน ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๙ มุ่งเน้นสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กรและระดับบุคคลด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมภิบาลในภาคราชการเพื่อผลักดันให้เกิดองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีในภาคราชการ ในวงกว้าง

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

๔. พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 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 มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพผล

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

หลักการ

เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจการพัฒนาพนักงานบุคลากร

๑. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจ การ บ้านเมืองที่ดี

๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

คุณลักษณะของบุคลากรที่เทศบาล าบลมะขามพืดประสงค์

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

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยางให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์
๓. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลท่าลาดดงยาง ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ผลจากการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร 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 ให้มีพลังกาย ที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

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 ประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๓. กำหนดให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
 ๒. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
 ๓. รายงานการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างและร้อยละของบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม
- กลยุทธ์ที่ ๒:** เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนการ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคคล กระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้อง กับระดับและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้
 - ๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ
 - ๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 ๒. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรดังกล่าว
 ๓. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงานอย่าง เป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้ เรียบง่าย ประหยัดและการนำมาปรับใช้
 ๔. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ
 ๕. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
 ๖. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย**
- เป้าหมาย:** ผู้นำทุกระดับของเทศบาล ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนผู้แปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑** สร้างระบบการพัฒนาให้พนักงานเทศบาลทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์กรและนำเครือข่าย

แนวทางการปฏิบัติ

- พัฒนาระบบให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือก และมีวิธีการประเมินความเหมาะสม
- สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือกและการใช้วิธีประเมินความเหมาะสมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ
 - ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์ที่ ๒:** พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการปฏิบัติ

- 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

- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒: พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการปฏิบัติ

- จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและมีเกณฑ์ในการลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย
- จัดทำโครงการให้การดูแล แนะนำและปรึกษาแก่บุคลากร
- จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๒. จำนวนโครงการฯ และร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการดูแลและคำแนะนำปรึกษา

๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากร มีสุขอนามัยที่ดี

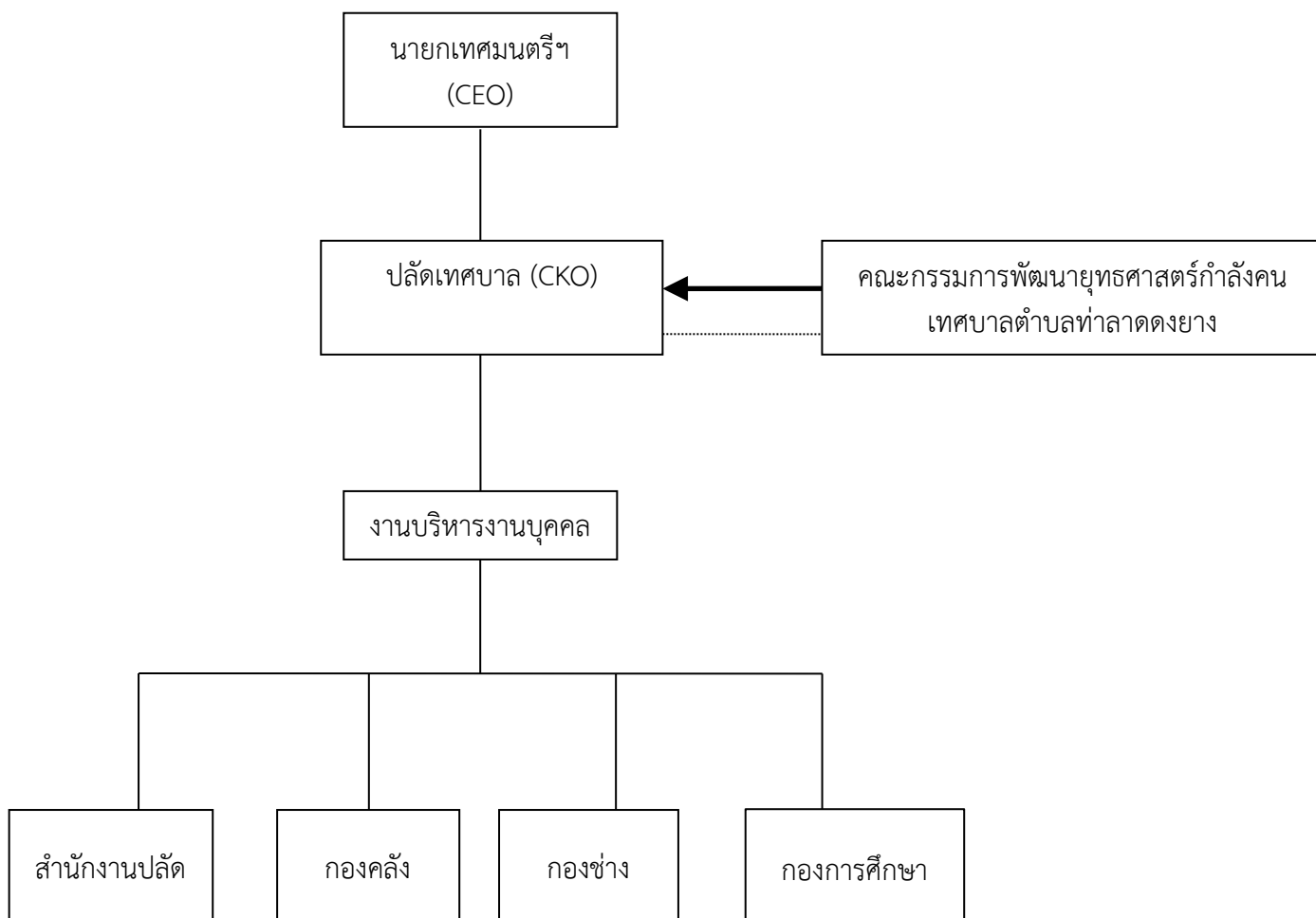
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

เทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

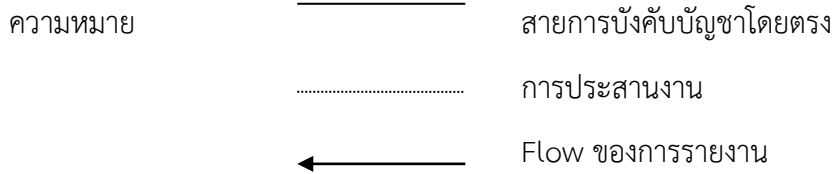
๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์ และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา 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 ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ของเทศบาลตำบลท่าลาดดงยาง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ