

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลดอนโฆงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นการพัฒนางองค์กรให้เข้มแข็ง มีศักยภาพ สามารถพัฒนาเทศบาลตำบลดอนโฆงเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาได้ทุกๆ ด้าน

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับหน่วยงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) แบบบูรณาการที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

๒. เพื่อใช้แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนโฆงให้มีความรู้ เสริมสร้างกระบวนทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่

๓. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้เป็นไปตาม พรฎ.การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลดอนโฆงมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีเอกภาพ และมีการให้บริการที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นธรรม

๓. เป้าหมาย

๑. เนื้อหา

- เทศบาลตำบลดอนโฆง มีแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒. กลุ่มเป้าหมาย

๒.๑ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนโฆง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองทุกกอง

๒.๒ กลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ได้แก่ พนักงานเทศบาล

๒.๓ กลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

๔. วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

ส่วนราชการ/หน่วยงาน ได้จัดทำขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

๑.๑ ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดจังหวัดจัดส่งข้อมูลและรวบรวมข้อมูลด้าน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังคนส่งจังหวัด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการพัฒนา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานรับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของส่วนราชการ

๒.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Factor) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็งในเรื่องข้อได้เปรียบ และจุดด้อยของทรัพยากรด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยกำหนดเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W)ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาด้าน

จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนา (OW) และการแก้ไขปัญหา (WT) เพื่อกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนภาครัฐต่อไป

๒.๒ ปัจจัยภายนอก (External Factor) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องโอกาสหรือเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยหรือข้อจำกัด โดยศึกษาเกี่ยวกับโอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค/ข้อจำกัด (Treat : T) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาเชิงรุก (SO) และการตั้งรับ (ST) เพื่อกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโม่งต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล (VISION)

เป็นการกำหนดสภาพด้านการบริหารงานบุคคลในอนาคตตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดโดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

๔.๑ การกำหนดพันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนโม่ง (Mission) เป็นการกำหนดสิ่งที่จังหวัดจะต้องทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยจะเกิดขึ้นหลังจากที่ทราบแล้วว่า จังหวัดต้องการอะไร หรือต้องการเป็นอะไรในอนาคต และจะเป็นไปได้เมื่อมีผลการวิเคราะห์และประเมินผลศักยภาพการพัฒนาจังหวัดในปัจจุบันแล้ว ดังนั้นการกำหนดพันธกิจ จึงเป็นคำถามว่า “เทศบาลตำบลดอนโม่งจะต้องทำอะไร เพื่อใคร” หรือ พันธกิจ คือ ข้อความที่มีเป้าหมายชัดเจนกว่าวิสัยทัศน์ หรือข้อความที่ระบุวิธีการดำเนินการทำให้บรรลุวิสัยทัศน์

๔.๒ การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนโม่ง (Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่ต้องการ โดยดำเนินการหลังจากที่ทราบพันธกิจที่เทศบาลตำบลดอนโม่ง ต้องทำแล้ว ในการวางแผนยุทธศาสตร์ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางโดยรวมของจังหวัด เพื่อนำจังหวัดไปให้บรรลุความต้องการที่จะเป็นไปในอนาคต ซึ่งวัตถุประสงค์สามารถจำแนกได้เป็น ๒ ส่วน คือ วัตถุประสงค์โดยรวมของเทศบาลตำบลดอนโม่ง และวัตถุประสงค์เฉพาะส่วน/เฉพาะเรื่อง

๔.๓ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเทศบาลตำบลดอนโม่งในภาพรวม (Targets) เป็นการกำหนดปริมาณหรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลภายในเวลาที่กำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ วัตถุประสงค์ระยะสั้น จึงมีความเฉพาะเจาะจงในผลที่คาดว่าจะได้รับในเชิงปริมาณตามช่วงเวลาต่างๆ ของกระบวนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๕ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลดอนโม่ง (Strategic) และวิธีการ/มาตรการ (Method)

เมื่อดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม โดยอาศัยพื้นที่การวิเคราะห์ศักยภาพ คือ เทคนิค SWOT Analysis แล้ว ขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการต่อไป คือ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล ซึ่ง ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวความคิดหรือวิธีการแยกคาย อันบ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์การว่า จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำถามว่า “เทศบาลตำบลดอนโม่งจะไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างไร” ดังนั้น ยุทธศาสตร์ จึงเป็นกรอบขึ้นนำหรือส่วนหัวขบวนของชุดแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการ แนวทาง หรือขั้นตอนที่จังหวัดเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งวัตถุประสงค์รวม และวัตถุประสงค์เฉพาะ และเมื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์รวมแล้ว หมายความว่า ยอมรับบรรลุถึงพันธกิจที่ต้องการด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทั้งหมดที่กล่าวมานั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงตรรกะซึ่งกันและกันของกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ โดยนำแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการการพัฒนากำลังคน ตามวาระแห่งชาติมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์สร้างผู้นำและผลักดันองค์การแห่งสุจริตธรรม
- (๒) ยุทธศาสตร์ปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ
- (๓) ยุทธศาสตร์ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- (๔) ยุทธศาสตร์ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- (๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (๖) ยุทธศาสตร์การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- (๗) ยุทธศาสตร์การวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

๕.๒ วิธีการ/มาตรการ

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องกำหนดวิธีการ/มาตรการให้เกิดการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดแผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

เป็นการนำยุทธศาสตร์และวิธีการ/มาตรการ มาแปลงสู่การปฏิบัติในรูปแผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้เกิดการบูรณาการพัฒนากำลังคนอย่างเต็มรูปแบบ โดยกำหนด แผนงาน และยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ โดยจำแนกเป็น ๗ แผนงาน ดังนี้

- (๑) แผนงานการสร้างผู้นำและผลักดันองค์การแห่งสุจริตธรรม
- (๒) แผนงานการปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ
- (๓) แผนงานการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- (๔) แผนงานการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- (๕) แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (๖) แผนงานการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- (๗) แผนงานการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงาน

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีแผนยุทธศาสตร์กำลังคนระดับหน่วยงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๒. ใช้แผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการและปรับเปลี่ยนกระบวนการและคุณลักษณะ
๓. ข้าราชการและพนักงานตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีเอกภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

บทที่ ๒
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญ
ของเทศบาลตำบลดอนโมง

จากข้อมูลการพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมงพบว่า มีสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การกำหนดศักยภาพในการพัฒนากำลังคนใน ๕ เรื่อง ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะสรุปสาระสำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน

จากการดำเนินงานด้านกำลังคนพบว่า เทศบาลตำบลดอนโมงมีจำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๕ คน จำแนกเป็น

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑.๑ หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๖ คน แยกเป็น

- (๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ คน
- (๒) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๓) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๔) นักบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๖) นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ คน

๑.๑.๒ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย จำนวน ๓ คน แยกเป็น

- (๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ คน
- (๓) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ คน

๑.๑.๓ ข้าราชการและพนักงานในสังกัด จำนวน ๔๘ คน แยกเป็น

- (๑) ข้าราชการ จำนวน ๑๒ คน
 - (๑.๑) ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ คน แยกเป็น
 - ระดับชำนาญการ จำนวน ๔ คน
 - ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ คน
 - ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ คน
 - (๑.๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๔ คน แยกเป็น
 - ระดับชำนาญงาน จำนวน ๓ คน
 - ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ คน
- (๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ คน แยกเป็น
 - (๒.๑) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ คน
 - (๒.๒) ตำแหน่ง พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน ๑ คน
 - (๒.๓) ตำแหน่ง พนักงานประจํารถขยะ จำนวน ๑ คน
 - (๒.๔) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ คน

(๓) พนักงานจ้าง จำนวน ๒๘ คน แยกเป็น

(๓.๑) ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ คน

(๓.๒) ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน

๑.๒ วุฒิการศึกษา

๑.๒.๑ จบปริญญาเอก จำนวน - คน

๑.๒.๒ จบปริญญาโท จำนวน ๘ คน

๑.๒.๓ จบปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน

๑.๒.๔ ปวช./ปวส. จำนวน ๙ คน

๑.๒.๕ จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๔ – ๖) จำนวน ๗ คน

๑.๒.๖ จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. ๑ – ๓) จำนวน ๔ คน

๑.๒.๗ จบระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ป.๕ – ๖) จำนวน ๙ คน

๑.๒.๘ จบระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป. ๑ – ๔) จำนวน ๒ คน

๑.๓ เครื่องมือ/อุปกรณ์สำนักงาน

๑.๓.๑ เครื่องพิมพ์ดีด จำนวน ๑ เครื่อง

๑.๓.๒ เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ จำนวน ๑๔ เครื่อง

๑.๓.๓ เครื่องถ่ายเอกสาร จำนวน ๒ เครื่อง

๑.๓.๔ เครื่องโรเนียว จำนวน ๑ เครื่อง

๑.๓.๕ เครื่องบันทึกเทปโทรทัศน์ จำนวน ๑ เครื่อง

๑.๓.๖ เครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา จำนวน ๑๐ เครื่อง

๑.๓.๗ เครื่องพิมพ์ (ปริ้นเตอร์) จำนวน ๑๑ เครื่อง

๒. ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคน

เทศบาลตำบลดอนโมง ได้นำนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และนโยบายของกระทรวงต่างๆ มากำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคน ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ด้านการพัฒนาระบบ ICT

๒.๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ/ลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถในการประสานความเชื่อมโยงระบบสารสนเทศกับส่วนราชการ

๒.๑.๒ สนับสนุนและพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน ICT

๒.๑.๓ สนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนระบบงานด้านสารสนเทศ

๒.๒ ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และพัฒนาข้าราชการ

๒.๒.๑ ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงเข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

๒.๒.๒ สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับกลางได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

บทที่ ๓
การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคน
ของ เทศบาลตำบลดอนโมง

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องข้อได้เปรียบและจุดด้อยของกำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง โดยศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (weakness : W) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนของส่วนราชการ/หน่วยงาน และจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนา (OW) และการแก้ปัญหา (WT) เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกำลังคนเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังตัวอย่างดังนี้

๑.๑ จุดแข็ง (Strength : S)

- ๑.๑.๑ มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๑.๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๑.๓ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๑.๑.๔ มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หลายช่องทาง
- ๑.๑.๕ มีระบบตรวจสอบและความโปร่งใสในการจัดการประมูล

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness : W)

- ๑.๒.๑ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๑.๒.๒ บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทในการทำงาน
- ๑.๒.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดจิตสำนึกและ/หรือทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒.๔ ขั้นตอนในการลงโทษผู้กระทำความผิดมีหลายขั้นตอน ล่าช้า

ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทาง

๑.๓ การพัฒนา (OW)

- ๑.๓.๑ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๓.๒ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ เพื่อเพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๑.๓.๓ พัฒนาปรับปรุง ลดขั้นตอนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓.๔ พัฒนากลไกการควบคุมการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบการทำงานของฝ่ายต่างๆ

๑.๔ แก้ปัญหา : WT

- ๑.๔.๑ สนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและตรวจสอบ
- ๑.๔.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๔.๓ สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่เอื้อต่อการทุจริต
- ๑.๔.๔ ลงโทษตามกฎหมาย แก่ผู้ที่มีเจตนาทุจริตอย่างเคร่งครัด

๒. ปัจจัยภายนอก (External Factor)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องโอกาสหรือเงื่อนไขที่เอื้ออำนวย หรือข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับโอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค/ข้อจำกัด (Treat : T)

ในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาเชิงรุก (SO) และการตั้งรับ (ST) เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน พบว่า

๒.๑ โอกาส (Opportunity : O)

- ๒.๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒.๑.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในระบบราชการเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๑.๓ รัฐบาลมีนโยบายและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒.๑.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลแบบสอบถาม

๒.๒ อุปสรรค/ข้อจำกัด (Treat : T) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

- ๒.๒.๑ ขาดจิตสำนึกในด้านความเป็นธรรมของหน่วยราชการ
- ๒.๒.๒ อิทธิพลของผู้รับเหมาในพื้นที่
- ๒.๒.๓ ไม่มีเครือข่ายป้องกันการทุจริตในวงราชการ

๓. เชิงรุก : SO

- ๓.๑ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อการตรวจสอบ
- ๓.๒ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีและประพฤติดี
- ๓.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๓.๔ จัดประชุมเสวนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐและเอกชน
- ๓.๕ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

๔. ตั้งรับ : ST

- ๔.๑ ปรับปรุงศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ได้มาตรฐาน
- ๔.๒ เสริมสร้างทัศนคติ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้ทำดีเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมและประเทศชาติ
- ๔.๓ ลงโทษและใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเด็ดขาดต่อผู้กระทำผิด
- ๔.๔ ไม่สนับสนุนและไม่ให้ความร่วมมือแก่เอกชนที่ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุจริต

รายละเอียดปรากฏตามตารางที่แนบ

ตาราง แสดงการวิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

เชิงพัฒนา (WO)	โอกาส (O)	เชิงรุก (SO)
+ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน + มีแผนจริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ชัดเจน + มีภาคีเครือข่ายภาคประชาชนที่มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต + ให้ท้องถิ่นนำหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น + มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรครอบคลุมข้าราชการ/พนักงานทุกพื้นที่	+ กระแสสังคมไทยเรียกร้องจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการป้องกันทุจริต + แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๐ เน้นสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม + มีองค์กรอิสระตรวจสอบเพิ่มมากขึ้น + การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ + สังคมต้องการความสามัคคีและความสมานฉันท์ให้เกิดภายในประเทศ	+ หาแนวทางการสร้างสังคมแห่งความสามัคคีและสมานฉันท์ + มีแผนการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน + สร้างหมู่บ้านเศรษฐกิจต้นแบบในหมู่บ้าน
จุดอ่อน (W)	วิสัยทัศน์ (VISION)	จุดแข็ง (S)
+ องค์กรและกลไกการปฏิบัติระดับนโยบายบริหารบุคคลยังมีองค์กรหลายองค์กรและหลักปฏิบัติยังไม่ปรับปรุง + ขาดระบบฐานข้อมูลบริหารบุคคล + ขาดแผนจริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับปฏิบัติที่ชัดเจน + บุคลากรขาดความรู้และหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล	“เป็นองค์กรแห่งคุณภาพได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ ”	+ ผู้บริหารระดับสูงของประเทศและจังหวัดปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต + มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจน + มียุทธศาสตร์ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลใช้เป็นหลักปฏิบัติ + นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
แก้ปัญหา (WT)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (T)	ตั้งรับ (ST)
+ มีองค์กรและกลไกบริหารบุคคลที่มีเอกภาพและเป็นปัจจุบัน + มีการรณรงค์และปลูกฝังหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง + นำหลักการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการมาใช้ในการประสานแผน	+ รูปแบบและหลักการปฏิบัติยังมีมาตรฐานเดียวกัน + ผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติให้ความสนใจน้อย + ขาดการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง + การประสานการปฏิบัติหน่วยงานยังเข้าหลักการทำงานต่างคนต่างทำ	+ มีการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้านแผนงาน งาน/โครงการ + การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ

บทที่ ๔
วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน
ของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑. วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ ได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ”

๒. พันธกิจ

๑. การสร้างผู้นำและองค์กรแห่งคุณภาพ
๒. การปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมให้กับข้าราชการ
๓. การให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
๔. การวางระบบการบริหารงานบุคคล
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
๖. การวางระบบวัดผลและตรวจสอบ
๗. การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

๓. วัตถุประสงค์ (Objectives)

๑. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้นำมีคุณธรรม และนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งสุจริตธรรม
๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานแนวใหม่
๓. เพื่อวางระบบการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการให้เกิดความชัดเจนและต่อเนื่อง
๔. เพื่อให้มีระบบการวัดผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงาน
๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคลระหว่างหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๔. เป้าหมายการพัฒนาคนในภาพรวม

๑. มีแผนยุทธศาสตร์กำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน
๒. กลุ่มเป้าหมายระดับต่างๆ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล

๕. ยุทธศาสตร์/มาตรการการพัฒนากำลังคน

๑. ยุทธศาสตร์สร้างผู้นำและผลักดันองค์กรแห่งสุจริตธรรม ประกอบด้วยมาตรการสำคัญ รวมทั้งสิ้น ๔ มาตรการ ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างผู้นำเป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณธรรม
 - ๑.๒ พัฒนาและเสริมสร้างองค์การไปสู่องค์กรเป็นต้นแบบแห่งสุจริตธรรม
 - ๑.๓ จัดการประกวดและมอบรางวัลแก่ผู้บริหารและหน่วยงานภายในที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม
- ประจำปี
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ได้ออกเยี่ยมชมเพื่อศึกษาองค์การต้นแบบที่เป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรม

๒. ยุทธศาสตร์ปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วยมาตรการสำคัญ รวมทั้งสิ้น ๓ มาตรการ ดังนี้

๒.๑ สนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทุกหลักสูตร

๒.๒ จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เพื่อเสริมสร้างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประสบการณ์ระหว่างข้าราชการ

๒.๓ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางและกระแสการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่

- (๑) ยุทธศาสตร์ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้
- (๒) ยุทธศาสตร์ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
- (๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (๔) ยุทธศาสตร์การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม
- (๕) ยุทธศาสตร์การวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

บทที่ ๕
แผนงาน งาน/โครงการ และงบประมาณ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ของเทศบาลตำบลดอนโมง

จากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กำลังคนดังกล่าว จึงได้นำมาแปลงไปสู่การปฏิบัติในรูปแผนงาน/งาน/โครงการ และงบประมาณ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยประกอบด้วยแผนงาน จำแนกได้ดังต่อไปนี้

๑. แผนงานการสร้างผู้นำและผลักดันองค์กรแห่งสุจริตธรรม

เป็นการสร้างผู้นำและผลักดันให้หน่วยงานไปสู่องค์กรแห่งสุจริตธรรมในหน่วยงานให้เกิดมีผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีความประพฤติปฏิบัติที่สุจริตและมีความเป็นธรรม ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๔๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่ายรับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการสร้างแบบอย่างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๒. แผนงานการปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และพัฒนาข้าราชการ

เป็นการปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำแนวความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ประกอบด้วยงาน/โครงการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๓๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่ายรับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กร	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๓. แผนงานการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้

เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๑๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่ายรับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารและข้าราชการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๔. แผนงานการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล

เป็นการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำองค์การไปสู่องค์การแห่งคุณภาพด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อการบริหารงานบุคคลได้รับการยอมรับจากสาธารณชนและสังคม ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๕๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๕. แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป็นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน โดยการจัดกระบวนการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๑๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการฝึกอบรมสัมมนาผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลบุคลากรของเทศบาล	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๖. แผนงานการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม

เป็นการกำหนดมาตรฐานในด้านการวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรมในหน่วยงานว่า ได้รับการยอมรับและความพึงพอใจของส่วนราชการอื่นๆ หรือประชาชนหรือไม่ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการพัฒนางานด้านจริยธรรมต่อไป ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๒๕,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนากระบวนการ	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

๗. แผนงานการวางระบบสนับสนุนและปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคล

เป็นการวางระบบสนับสนุน และปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานบุคคลจากส่วนราชการ หน่วยงาน อำเภอ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์การประชาชน และประชาชนทั่วไป ประกอบด้วยงาน/โครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๑ โครงการ ๓๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ประจำปี			ตัวชี้วัด	กลุ่ม/ฝ่าย รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการสร้างเครือข่ายการติดตามประเมินผล	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		สำนักปลัดเทศบาล

บทที่ ๖
การติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน
ของ เทศบาลตำบลดอนโมง

จากแผนงาน งาน/โครงการที่จะดำเนินการในปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อให้ระบบการติดตามและประเมินผลมีความสมบูรณ์ จึงได้กำหนดกรอบในการติดตามและประเมินผลไว้ดังนี้

๑. การติดตามแผนงาน/โครงการ

เพื่อให้แผนงาน/โครงการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เทศบาลตำบลดอนโมง จึงได้กำหนดปฏิบัติการสำหรับการตรวจราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาล ไว้ดังนี้

๑.๑ จัดทำแนวทางในการตรวจติดตามการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑.๑.๑ ติดตามผลความก้าวหน้างาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยกำหนดกิจกรรมและแผนผัง (Gann Chart) การออกตรวจราชการในห้วงระยะเวลาการรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน)											
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑.	การจัดตั้งคณะทำงาน	→											
๒.	การกำหนดแนวทางการตรวจติดตาม	→	→										
๓.	กำหนดแบบฟอร์มการรายงาน	→	→	→									
๔.	เสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงาน	→	→	→	→								
๕.	จัดส่งแนวทางการตรวจติดตามให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน (รายงานผล ๒ ครั้ง)					→	→	→	→	→	→	→	→
๖.	ออกภาคสนามและเก็บภาพโครงการ			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
๗.	สรุปผลการตรวจติดตาม										→	→	→
๘.	รายงานผลการตรวจติดตาม										→	→	→

๑.๒ การจัดทำเอกสารรายงานผลโครงการ ประกอบด้วย

๑.๒.๑ บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขตการประเมินผล วิธีการและขั้นตอนติดตามผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๒.๒ บทที่ ๒ รายละเอียดงาน/โครงการ และงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประจำปี ประกอบด้วย ความเป็นมา, แผนงาน งาน/โครงการและงบประมาณประจำปี ผลการปฏิบัติงานในแต่ละแผนงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ

๑.๒.๓ บทที่ ๓ สรุปผลการตรวจติดตามงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์กำลังคนของเทศบาลตำบลดอนโมง

๑.๒.๔ บทที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยบทสรุปและข้อเสนอแนะในการตรวจติดตามผลการดำเนินโครงการ

๒. การประเมินผลแผนงาน/โครงการ

การประเมินผลโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๒.๑ แนวทางการประเมินผล มีแนวทาง ดังนี้

๒.๑.๑ เกณฑ์การคัดเลือกโครงการประเมินผล มี ๓ ประการ คือ

(๑) งาน/โครงการที่ใช้งบประมาณสูง

(๒) งาน/โครงการบังเกิดผลต่อพนักงานเทศบาลจำนวนมาก

(๓) งาน/โครงการตามนโยบายของรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลัง

คนของเทศบาล

๒.๑.๒ คัดเลือกงาน/โครงการสำหรับประเมินผล จำนวน ๑ งาน/โครงการ

๒.๑.๓ กำหนดแบบสอบถามกลุ่มต่างๆ อาทิ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มพนักงานเทศบาล กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานจ้าง

๒.๒ กำหนดระยะเวลาในการออกเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง เป็น ๒ ระยะ ดังนี้

๒.๒.๑ ระยะที่ ๑ ระหว่างเดือน ตุลาคมของปี ถึงเดือน มีนาคมของปี เพื่อออกสำรวจความต้องการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลดอนเมือง

๒.๒.๒ ระยะที่ ๒ ระหว่างเดือน เมษายนของปี ถึงเดือน กันยายนของปี เพื่อออกสำรวจความต้องการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน

๒.๓ การจัดทำเอกสารรายงานผลโครงการ ประกอบด้วย

๒.๓.๑ บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขตการประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๓.๒ บทที่ ๒ รายละเอียดงาน/โครงการ และงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ประจำปี ประกอบด้วย ความเป็นมา, แผนงาน งาน/โครงการและงบประมาณประจำปี ผลการปฏิบัติงานในแต่ละแผนงาน ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ

๒.๓.๓ บทที่ ๓ วิธีการประเมินผล ประกอบด้วยแนวความคิดทฤษฎีการประเมินผล กรอบแนวคิดความการประเมินผล กลุ่มตัวอย่าง นิยามศัพท์ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๓.๔ บทที่ ๔ ผลการประเมินผล ประกอบด้วยสรุปผลข้อมูลของกลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มเจ้าหน้าที่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ

๒.๓.๕ บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยบทสรุปและข้อเสนอแนะในการประเมินผลโครงการ
