



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



เทศบาลตำบลคอกช้าง
อำเภอธารโต จังหวัดยะลา

สำนักปลัดเทศบาล
งานกรรเจ้าหน้าที

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วย การฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคอกช้าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ <ul style="list-style-type: none">- หลักการและเหตุผล- วัตถุประสงค์- เป้าหมาย- ขั้นตอนการดำเนินงาน- การติดตามและประเมินผล	๑
ส่วนที่ ๒ โครงสร้างส่วนราชการและข้อมูลอัตรากำลัง <ul style="list-style-type: none">- โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคอกช้าง- ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง	๓/
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลคอกช้าง <ul style="list-style-type: none">- วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาล- นโยบายของผู้บริหาร- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล	๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุคกลางเทศบาลตำบลคอกช้าง <ul style="list-style-type: none">- วิสัยทัศน์การพัฒนากุคกลางของเทศบาล- พันธกิจ- เป้าหมายเชิงกลยุทธ์- การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนากุคกลาง (SWOT ANALYSIS)- ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนากุคกลาง- ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนากุคกลาง- ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนากุคกลาง- ยุทธศาสตร์การพัฒนากุคกลางของเทศบาล- แนวทางในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุคกลาง- การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนากุคกลาง- แผนดำเนินการพัฒนากุคกลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๐

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างงาน และนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานการเงินและบัญชี งานด้านช่าง งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานสื่อสารสนเทศ งานด้านการศึกษาและวิชาการ เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ ประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์กร

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลคอกช้าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง ในการปฏิบัติราชการและ การให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลคอกช้าง ในการปฏิบัติราชการและการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้คณะผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง

๓. เป้าหมาย

(๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอกช้าง ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และเพิ่มพูนความรู้ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

(๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอกช้างทุกคน ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

(๑) การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. พิจารณาเหตุผลและความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษา วิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาคควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และแนวทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนา ได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

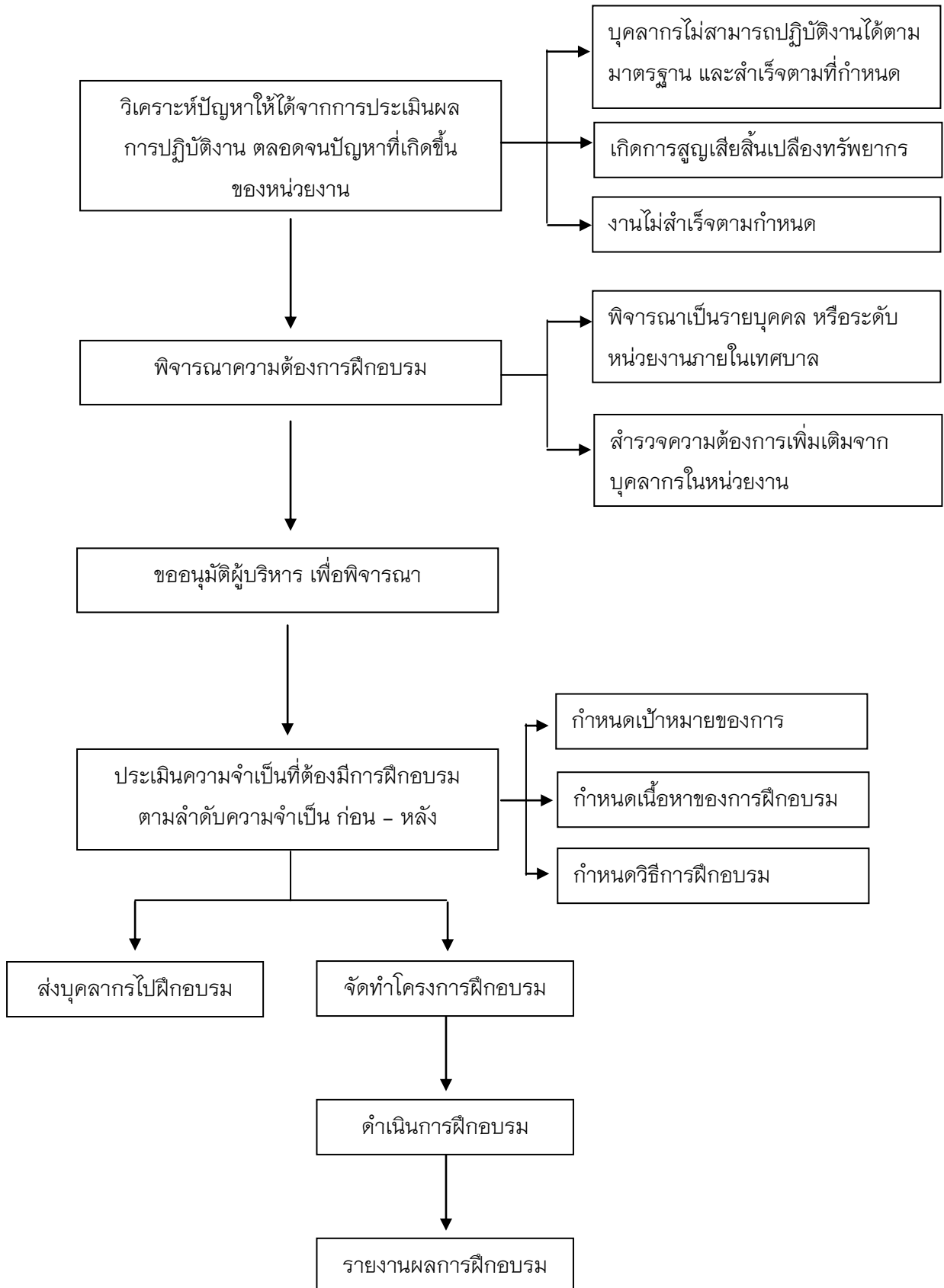
๒. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมอบรมกับส่วนราชการอื่นหรือองค์กรเอกชนที่จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านนั้นๆ

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้า/ผู้อำนวยการกองทุกกอง - พนักงานทุกคน - นักทรัพยากรบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล - หัวหน้า/ผู้อำนวยการกองทุกกอง
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ภายใน จุดใดที่ต้องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้า/ผู้อำนวยการกองทุกกอง - นักทรัพยากรบุคคล
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้า/ผู้อำนวยการกองทุกกอง - นักทรัพยากรบุคคล

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรม ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- นักทรัพยากรบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/ คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้า/ผู้อำนวยการกองทุกกอง - นักทรัพยากรบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- นักทรัพยากรบุคคล
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักทรัพยากรบุคคล

แผนผังแสดงขั้นตอนแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง



๕. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลคอกช้าง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป โดยได้กำหนดวิธีการประเมินผล ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตาม การประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

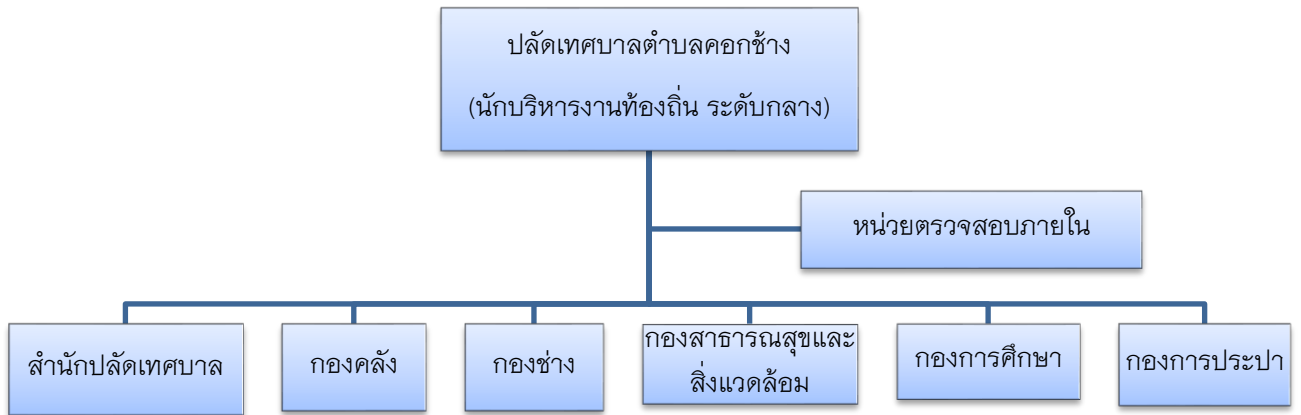
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลคอกช้างส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดอบรม

ส่วนที่ ๒

โครงสร้างส่วนราชการและข้อมูลอัตรากำลัง

๑. โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคอกช้าง



๒. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/กอง	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างเหมาบริการ	รวม
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๓/	-	๒	๓	๓	๓	๑๔
๒	กองคลัง	๔	-	-	๓	๑	-	๘
๓	กองช่าง	๑	-	-	๔	๒	๔	๑๑
๔	กองสาธารณสุขฯ	-	-	๑	๒	๑	๖	๑๐
๕	กองการศึกษา	๑	-	-	๑	๒	๓	๓/
๖	กองการประปา	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๑๓	-	๓	๑๓	๙	๑๖	๕๔

หมายเหตุ : ข้อมูลบุคลากรที่มีอยู่จริง ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

๑. วิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาเทศบาลตำบลคอกช้าง

“สร้างสังคม อุดมปัญญา พัฒนาคุณภาพชีวิต”

๒. นโยบายของผู้บริหาร

๑. นโยบายในการพัฒนาเทศบาลตำบลคอกช้าง ไปสู่สังคมอุดมปัญญา จะมาพัฒนาสติปัญญาของเด็กและเยาวชน ส่วนการบริหารงานเทศบาล จะให้ความสำคัญอย่างลึกซึ้ง กับการพัฒนาบุคลากรในเทศบาล

๒. นโยบายให้ชุมชนเป็นชุมชนฐานความรู้ จัดให้มีอุทยานการเรียนรู้ จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมโสตทัศนศึกษา, การสัมมนาการ, ห้องสมุดในฝัน, Internet ชุมชน และการพัฒนาอัจฉริยภาพเด็กเล็กในชุมชน

๓. นโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการปรับปรุงบริการโครงสร้างพื้นฐาน ควบคู่ไปกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เกื้อหนุนต่อสุขภาพ โดยเริ่มจากการพัฒนาระบบประปา ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม สร้างสวนสุขภาพที่ได้มาตรฐาน การลดประมาณ และจัดการขยะชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลคอกช้าง

ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างสันติสุข

(๑.๑) แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

(๑.๒) แนวทางการพัฒนาให้ท้องถิ่นมีศักยภาพในการป้องกันภัย

(๒) ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒.๑) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

(๒.๒) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

(๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเกษตร

(๓.๑) แนวทางการพัฒนาด้านการเกษตร

(๓.๒) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตร

(๔) ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจน

(๔.๑) แนวทางการพัฒนากระบวนการเพิ่มรายได้

(๔.๒) แนวทางการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วม

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเมืองน่าอยู่

(๕.๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

(๕.๒) แนวทางการพัฒนาป้องกันยาเสพติดและควบคุมโรคต่างๆ

(๕.๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

(๕.๔) แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

(๕.๕) แนวทางการพัฒนาการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร

(๕.๖) แนวทางการพัฒนาการปรับปรุงจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน และการบริหารองค์กรตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

(๖) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

(๖.๑) แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๖.๒) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

(๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗.๑) แนวทางการเพิ่มพื้นที่ปลูกป่า

(๗.๒) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗.๓) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลคอกช้าง

การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลคอกช้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาล ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาศูนย์ราชการของเทศบาลตำบลคอกช้าง

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

- ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

- ร่วมใจประสาน (C : Cooperation)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลคอกช้างตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

- บริการเป็นเลิศ (S : Service is excellent)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิดและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- **เทิดคุณธรรม (M : Moral)**

: ข้าราชการเทศบาลตำบลคอกช้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ
โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. พันธกิจ (MISSION)

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้อำนาจการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลคอกช้างทุกส่วนราชการ/ หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติใน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองและให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุก หน่วยงาน

๓. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลคอกช้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลคอกช้างมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศ การฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอกช้างมีความต่อเนื่อง สามารถสร้าง องค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ซึ่งช่วยผู้บริหาร กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการบริหารงานขององค์กร

✦ **จุดแข็ง (Strengths : S)**

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ในจังหวัดยะลา
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดแผนนโยบายให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน

✦ **จุดอ่อน (Weaknesses : W)**

๑. สำนักงานค่อนข้างมีความคับแคบ ทำให้พื้นที่ในการให้บริการไม่ค่อยจะสะดวกและคล่องตัว
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่

✦ **โอกาส (Opportunities : O)**

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมร่วมกัน
๖. เทศบาลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

★ **อุปสรรค (Threats : T)**

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของวินัย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ
๔. ด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

๕. ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้ง จัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

๖. 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

๗. ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด เทศบาลตำบลคอกช้าง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษา ดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาล
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

๙. แนวทางในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบล ดอกช้าง● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none">● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบล ดอกช้าง● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none">● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบล ดอกช้าง● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลคอกช้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร ● การประชุมประสานแผนการพัฒนากุศลกร 	<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลคอกช้างจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● มีแผนการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลคอกช้างจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนากุศลกรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรในสังกัด ● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร เทศบาลตำบลคอกช้าง <p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรจุและแต่งตั้ง/การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น/การโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในสังกัด ● การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลในสังกัด ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลคอกช้าง ● การบรรจุและแต่งตั้ง/การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น/การโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในสังกัดเป็นข้อมูลปัจจุบัน ● การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลในสังกัดเป็นไปตามหัวระยะเวลาที่กำหนด ● มีการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานเทศบาลและบุคลากรที่กระทำการผิดวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● เทศบาลเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกระดับในสังกัดเป็นไปตามหัวระยะเวลาและตามระเบียบที่กำหนดไว้ ● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ ผูกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการและบุคลากรที่ศึกษาต่อ ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ ผูกอบรมกับหน่วยงานภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการและบุคลากรที่ได้ศึกษาต่อเป็นข้อมูลปัจจุบัน ● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามความต้องการขององค์กร ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการและบุคลากรที่ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Bank) ● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร โดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)	<ul style="list-style-type: none">● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	<ul style="list-style-type: none">● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none">● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านการคลัง ด้านงานธุรการ ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาล</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none">● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่อำเภอธารโต จังหวัดยะลา● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลคอกช้างและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none">● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่อำเภอธารโต จังหวัดยะลา● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลคอกช้าง	<ul style="list-style-type: none">● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอกช้าง● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่อำเภอธารโต จังหวัดยะลา เพื่อเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลคอกช้าง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

๑๐. การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

เทศบาลตำบลคอกช้าง ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

(๑๐.๑) การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลคอกช้าง จะดำเนินการดังนี้

๑) จัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ โดยทำหน้าที่ในการวิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพเทศบาลตำบลคอกช้าง

๒) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพเทศบาลตำบลคอกช้าง และผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุก ๓ เดือน

๓) เพื่อให้การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลคอกช้าง ดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดังกล่าว อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

(๓.๑) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลคอกช้าง เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

(๓.๒) สร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

(๑๐.๒) การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลคอกช้าง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

ระดับที่ ๒ ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ
