



ประกาศเทศบาลตำบลนาวัง
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ตลอดจนสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลนาวัง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาวัง ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประยงค์ บุญทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาวัง

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล



เทศบาลตำบลนาวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

งานเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาวัง
มกราคม 2566

คำนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆและ นำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์การเพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลนาวัง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลนาหวัง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

1. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลนาหวัง พื้นที่โดยประมาณ 33.56 ตารางกิโลเมตร หรือ 20,975 ไร่ เป็นพื้นที่ทางการเกษตร 18,707 ไร่ ที่อยู่อาศัย 2,268 ไร่ เดิมเป็นเขตการปกครองของอำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี ต่อมาได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาหวัง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552 มีการกำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาหวัง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลนาหวัง อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

**“ตำบลนาหวังน่าอยู่ แหล่งผลิตข้าวหอมมะลิ ส่งเสริมบุญประเพณี
การศึกษาเด่น เป็นท้องถิ่นธรรมมาภิบาล”**

3. พันธกิจ

1. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
2. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการ มีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้น การมีสัมพันธภาพที่ดี

3. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรเทศบาลตำบลนาวิ่งทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่าง เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
4. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
5. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการ ทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. บุคลากรเทศบาลตำบลนาวิ่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้อง กับการพัฒนาระบบราชการ
2. ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลนาวิ่ง มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลนาวิ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
4. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลนาวิ่ง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้าง องค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลนาวิ่ง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลนาวิ่ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลนาวิ่ง ตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตาม พระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 การบริหารราชการ ตาม พระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพความ คุ่มค่าเชิงภารกิจแห่งแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ กระจ่ายภารกิจและ ทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการ ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้ วิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

เปิดเผยธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการเทศบาลตำบลนาวิ่ง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส.

ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร

4. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา

5. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง

6. พนักงานเทศบาลเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลนาหวังบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง

ปริมาณงาน มากกว่าจำนวนบุคลากร

3. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
4. ไม่มีทุนการศึกษาให้กับพนักงานเทศบาล

โอกาส (Opportunities : O)

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานเทศบาลตำบลนาหวังมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
6. ผู้บริหารอนุญาตให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานเทศบาลตำบลนาหวังส่วนหนึ่งยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานเทศบาลตำบลนาหวัง ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome)

ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (resultbased management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของด้านบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

1. พนักงานเทศบาลตำบลน่าจ้าง มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
4. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการ ใกล้ตัว ประชาชน
3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่ การปฏิบัติ ราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลนาวัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆในสังกัด เทศบาลตำบลนาวัง

1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

1.4 แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ เทศบาลตำบลนาวัง

1.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้(learning Organization)

3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ใน องค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลนาวัง - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลนาวัง - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลนาวัง - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี

1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนา ระบบราชการ หน่วยงาน ต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบล นาวิ่ง - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด - การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลนาวิ่ง จัดทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหา ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นใน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลนาวิ่ง จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและ ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด
- การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2566	- จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร เทศบาลตำบลนาวิ่ง	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลนาวิ่ง	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมา ปรับใช้ได้ทันที
1.3 แผนงานด้านการบริหารงาน บุคลากร - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน สังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับ ใช้ได้ทันที

- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัด - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหา และเลือกสรรบุคลากร ในสังกัด	- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัด - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- เทศบาลเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัด และให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำเทศบาลต่อส่วนราชการต้นสังกัด - นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากร โดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษา ดูงาน ภายใน/ภายนอก ประเทศ - การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ - โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร	- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการ

- โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรม กับ หน่วยงานภายนอก ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่ ได้รับการอบรมดูงานกับ หน่วยงานใน ต่างประเทศ/ภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่ได้รับการอบรม ดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก ใน ต่างประเทศ เช่น ประเทศในเอเชีย (กลุ่ม ประเทศ เพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและ แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม)
--	--	--

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
2.1 แผนงาน ฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและ บุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำเป็น หลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้ แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัด ส่วน ราชการ/หน่วยงานต่างๆ
2.2 แผนงาน ฝึกอบรมบุคลากร ใน สังกัดหน่วยงาน ต่างๆ (หลักสูตร เฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือให้ความรู้ ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะ ด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้าน การเกษตร การ พัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่ บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
3.1 แผนงานจัดการความรู้ เพื่อ สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์และ การพัฒนา กำลังคน 3.2 แผนงานสร้างเครือข่าย ความ ร่วมมือในการพัฒนา กำลังคนเพื่อ สนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์ จังหวัด - โครงการความร่วมมือ ทางวิชาการ ระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด พื้นที่ จังหวัดอำนาจเจริญ	- มีการทำแผนการจัดการ ความรู้ เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์ - มีการทำโครงการความ ร่วมมือทาง วิชาการระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด พื้นที่ จังหวัดอำนาจเจริญ - มีการจัดทำโครงการ ความร่วมมือ ทางวิชาการ ระหว่างหน่วยงานและ องค์กรภายนอก จังหวัด อำนาจเจริญ	- จัดให้มีคณะกรรมการจัดทำระบบ การบริหาร ความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด ปี 2566 - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการ ความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ จังหวัดอำนาจเจริญ เป็นการ แสวงหา ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่างๆ - จัดให้มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทาง วิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กร ภายนอกจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อเป็นการ แสดง ความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการ พัฒนาบุคลากร

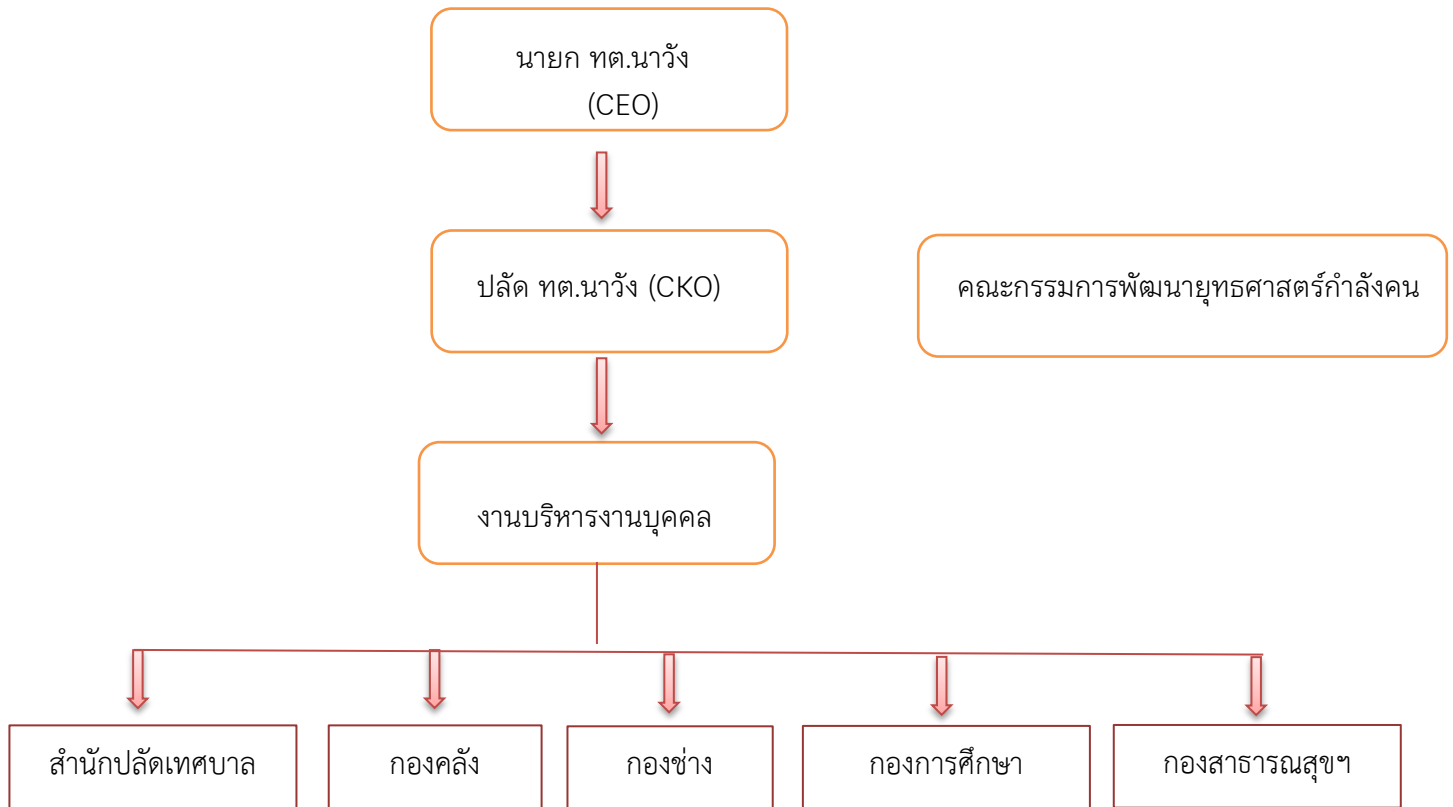
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลนาหว้าได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการและแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนาหว้า จะดำเนินการดังนี้

1) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ พัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลนาหว้าโดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ และการ ติดตามประเมินผล แสดงดังรูป



1. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำ ทุก 3 เดือน
2. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาวัง ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการ ต่อไป
3. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาวัง ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
4. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

การติดตามประเมินผล

- เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้
- กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ของเทศบาลตำบลนาวัง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้
- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
 - ตัวชี้วัดระดับโครงการเป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ
