

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)



หน่วยงาน
เทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ของหน่วยงานเทศบาลตำบลธาตุทอง เป็นการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบนโยบายในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผน พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วยเนื้อหาหลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ ๒ สภาพทั่วไปข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงาน ประกอบด้วยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพกำลังคนของส่วนราชการ ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา ผลการดำเนินการพัฒนากำลังคน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังคน

บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนของหน่วยงาน ประกอบด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

บทที่ ๔ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน ประกอบด้วยสภาพการณ์ปัจจุบัน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนากำลังคน และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

บทที่ ๕ แผนงาน/โครงการ และงบประมาณ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ของหน่วยงาน ประกอบด้วย ๕ แผนงาน ได้แก่ แผนงานการพัฒนาจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ แผนงานการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แผนงานพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรตามแนวความคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียง แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการ

บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ของหน่วยงาน ประกอบด้วยระบบการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าและการประเมินผลโครงการที่สำคัญ

สารบัญ

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

		หน้า
คำนำ		
บทที่ ๑	บทนำ	
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
	๑.๓ เป้าหมาย	๑
	๑.๔ วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน	๒
	๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒	สภาพข้อมูลทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน	
	๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคนของส่วนราชการ	๔
	๒.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา	๔-๕
	๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคแนวทางการแก้ไขปัญหา	๖-๗
	๒.๔ ข้อเสนอแนะการพัฒนากำลังคน	๗-๗
บทที่ ๓	การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนของหน่วยงาน	
	๓.๑ ปัจจัยภายใน	๘-๙
	๓.๒ ปัจจัยภายนอก	๙-๑๐
บทที่ ๔	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน	
	๔.๑ วิสัยทัศน์	๑๑
	๔.๒ พันธกิจ	๑๑
	๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๑
	- สมรรถนะหลักของหน่วยงาน	๑๒
	- มาตรการ ระยะเวลาดำเนินการ และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละด้าน	๑๒-๑๕

บทที่ ๕ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	พัฒนาจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ	๑๖-๑๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๗-๑๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรตามแนวคิด เศรษฐกิจแบบพอเพียง	๑๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ	๑๙-๒๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานของหน่วยงาน	๒๐

**บทที่ ๖ การติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)**

๖.๑	การติดตามผลความก้าวหน้า	๒๑
๖.๒	การประเมินผลโครงการสำคัญ	๒๒-๒๔

ภาคผนวก

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดนโดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากรองค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าวเพราะบุคลากรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ เสริมสร้างกระบวนการทัศน์ และคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) แบบบูรณาการและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

๑.๒.๒ เพื่อใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความรู้ เสริมสร้างกระบวนการทัศน์ และคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์

๑.๒.๓ เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒.๔ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีเอกภาพ และมีการให้บริการที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นธรรม

๑.๓ เป้าหมาย

๑.๓.๑ ด้านเนื้อหา

หน่วยงานมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

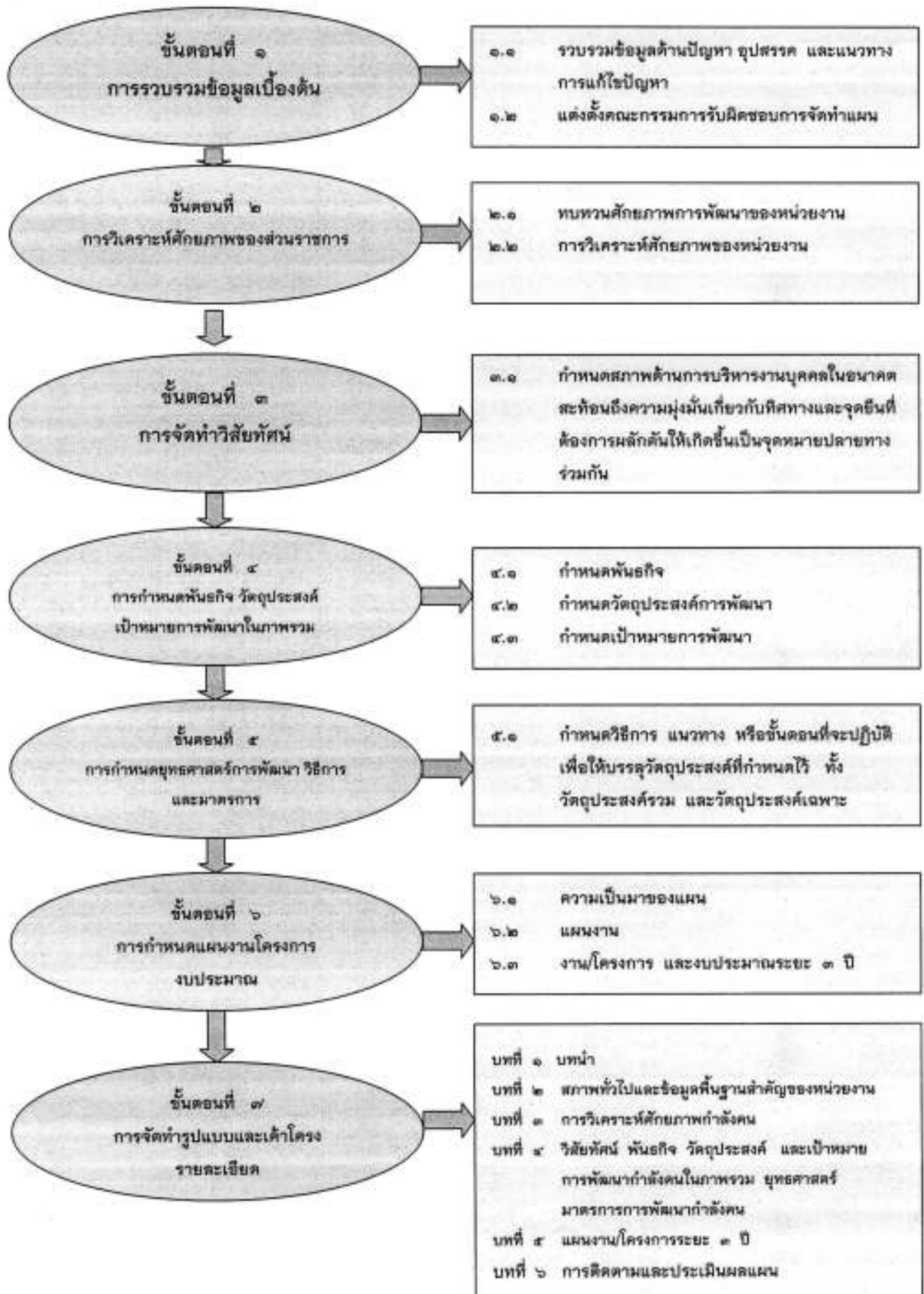
๑.๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการภายในเทศบาล พนักงานเทศบาลกลุ่มผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ และ

พนักงานจ้าง

๑.๔ วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)



๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๕.๑ มีแผนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)
- ๑.๕.๒ สามารถใช้แผนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และคุณลักษณะ
- ๑.๕.๓ บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๑.๕.๔ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีเอกภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้



บทที่ ๒
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของหน่วยงาน

๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน

๒.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

จากการดำเนินงานด้านกำลัง พบว่าหน่วยงานเทศบาลตำบลธาตุน้อย มีจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๗๓ คน จำแนกเป็น

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๔ คน
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๔ คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๕ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๙ คน

๒.๑.๒ ระดับการศึกษาของบุคลากรในหน่วยงาน

- ระดับปริญญาเอก	จำนวน ๐ คน
- ระดับปริญญาโท	จำนวน ๑๐ คน
- ระดับปริญญาตรี	จำนวน ๓๗ คน
- ระดับ ปวส./อนุปริญญา	จำนวน ๑๒ คน
- ระดับ ปวท.	จำนวน ๑ คน
- ระดับ ปวช.	จำนวน ๒ คน
- ระดับ ม.ปลาย	จำนวน ๔ คน
- ระดับ ม.ต้น	จำนวน ๓ คน
- ระดับประถมศึกษา	จำนวน ๔ คน

๒.๑.๓ เครื่องมืออุปกรณ์/สำนักงาน

- เครื่องพิมพ์ดีด	จำนวน ๒ เครื่อง
- เครื่องคอมพิวเตอร์/พร้อมเครื่องพิมพ์	จำนวน ๑๐ เครื่อง
- เครื่องถ่ายเอกสาร	จำนวน ๒ เครื่อง
- เครื่องโพรเจกเตอร์	จำนวน ๑ เครื่อง
- เครื่องบันทึกเทปโทรทัศน์	จำนวน ๑ เครื่อง
- โทรศัพท์สำนักงาน	จำนวน ๒ เครื่อง

๒.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนากำลังคน

๒.๒.๑ ด้านการพัฒนาจริยธรรมบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ประกอบด้วยแนวทางดังนี้

- + ส่งเสริมพัฒนาจิตใจบุคลากรทุกระดับให้คิดดี ทำดี พูดดี
- + ส่งเสริมพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- + ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักธรรมมาใช้ในการดำรงชีวิต

๒.๒.๒ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
แนวทางดังนี้

- + ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- + ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- + ส่งเสริมความก้าวหน้าสายงานในอาชีพ

๒.๒.๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรตามแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง
ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- + ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีการครองตนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- + ส่งเสริมให้แนวความคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๒.๔ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- + ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
- + ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีภาวะผู้นำ
- + ส่งเสริมการสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- + ส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ

๒.๒.๕ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการ
ประกอบด้วยแนวทาง ดังนี้

- + ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม ในการบริหารงานของหน่วยงาน



๒.๓ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา

๒.๓.๑ ด้านบุคลากร

- ๑) ปัญหาบุคลากรขาดความรู้และขาดทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) ปัญหาบุคลากรขาดจิตสำนึก ในการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ
- ๓) ปัญหาบุคลากรขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน ไม่กล้าคิดนอกกรอบ
- ๔) บุคลากรขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ

๒.๓.๒ ด้านงบประมาณ

- ๑) งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด
- ๒) การตั้งงบประมาณของเทศบาลเน้นที่โครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

๒.๓.๓ ด้านวัสดุ/อุปกรณ์

- ๑) บุคลากรในสำนักงานขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน
- ๒) มีการใช้วัสดุสำนักงานสิ้นเปลืองโดยปราศจากการควบคุม

๒.๓.๓ ด้านการบริหารจัดการ

- ๑) ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนต่างๆในหน่วยงาน
- ๒) ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจทำให้การบริหารงานมีความล่าช้า
- ๓) ขาดการวางแผนการดำเนินงานหรือมีแผนการดำเนินงานแต่ไม่มีการปฏิบัติตามแผน
- ๔) ขาดระบบการรายงานผล การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- ๕) ขาดระบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวทางการแก้ไขปัญหา

ด้านบุคลากร

- ๑) จัดส่งบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
- ๒) จัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้านำเสนอความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
- ๔) จัดอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากรในหน่วยงาน

ด้านงบประมาณ

- ๑) เพิ่มงบประมาณในการพัฒนากำลังคนให้มากขึ้น

ด้านวัสดุ/อุปกรณ์

- ๑) ส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เช่น โครงการอบรมคอมพิวเตอร์ โครงการอบรมการใช้อุปกรณ์สื่อสารต่างๆ ในสำนักงาน
- ๒) จัดให้มีระบบควบคุมการใช้วัสดุสำนักงาน

ด้านการบริหารจัดการ

- ๑) ส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนงานต่างๆ ในหน่วยงาน
- ๒) กระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยตรง
- ๓) วางแผนการดำเนินงานพร้อมทั้งกำกับให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้
- ๔) ส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕) ให้มีการรายงานผลการดำเนินงานทั้งก่อนการปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงานและ หลังการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ

๒.๕ ข้อเสนอแนะการพัฒนากำลังคน

๒.๕.๑ ด้านบุคลากร

- ๑) ควรส่งบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
- ๒) ควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน
- ๓) ควรส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้านำเสนอความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
- ๔) ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากรในหน่วยงาน

๒.๕.๒ ด้านงบประมาณ

- ๑) ควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนากำลังคนให้มากขึ้น

๒.๕.๓ ด้านวัสดุ/อุปกรณ์

- ๑) ควรส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์/สำนักงาน เช่น โครงการอบรมคอมพิวเตอร์ โครงการอบรมการใช้อุปกรณ์สื่อสารต่างๆ ในสำนักงาน
- ๒) ควรจัดให้มีระบบควบคุมการใช้วัสดุสำนักงาน

๒.๕.๔ ด้านการบริหารจัดการ

- ๑) ควรส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนงานต่างๆ ในหน่วยงาน
- ๒) ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยตรง
- ๓) ควรวางแผนการดำเนินงานพร้อมทั้งกำกับให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้
- ๔) ควรส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕) ควรให้มีการรายงานผลการดำเนินงานทั้งก่อนการปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงานและ หลังการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ



บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนของเทศบาลตำบลธาตุทอง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพด้านศักยภาพกำลังคนแล้ว ในรูปแบบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน เพื่อนำมากำหนดทิศทาง การพัฒนา และแผนงานโครงการที่จะทำ ระหว่างปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องข้อได้เปรียบและจุดด้อยของกำลังคนของส่วนราชการ/หน่วยงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อนำไปสู่ทิศทางการพัฒนาและการแก้ไขปัญหา และนำไปกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกำลังคนของหน่วยงาน

๑. จุดแข็ง

- ๑.๑ มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึก
- ๑.๓ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๔ มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หลายช่องทาง
- ๑.๕ มีระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๒. จุดอ่อน

- ๒.๑ บุคลากรขาดความรู้ในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๒ บุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.๓ บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทในการทำงาน
- ๒.๔ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึกและทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๒.๕ บุคลากรไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ

๓. เติงพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม
- ๓.๒ พัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ เพื่อเพิ่มช่องทางในการแจ้ง

เบาะแสการทุจริตประพฤติมิชอบ

- ๓.๓ พัฒนาปรับปรุง ลดขั้นตอนกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติให้มีความสะดวกและยืดหยุ่น

ต่อการปฏิบัติงาน

- ๓.๔ พัฒนากลไกการควบคุมการปฏิบัติงานและขั้นตอนและติดตามตรวจสอบการทำงานของฝ่ายต่างๆ

๔. การแก้ไขปัญหา

- ๔.๑ การสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและตรวจสอบ
- ๔.๒ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
- ๔.๓ สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่เอื้อต่อการทุจริต
- ๔.๔ ลงโทษตามกฎหมายแก่ผู้มีเจตนาทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเคร่งครัด

๒. ปิจจัยภายนอก

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหามุมมองในเรื่องโอกาสหรือเงื่อนไขที่เอื้ออำนวย หรือข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับโอกาส อุปสรรคข้อจำกัดในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาเชิงรุก และการตั้งรับ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

๑. โอกาส

- ๑.๑ รัฐบาลรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๑.๒ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น
- ๑.๓ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ๑.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล

๒. ข้อจำกัด/อุปสรรค

- ๒.๑ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ๒.๒ ขาดจิตสำนึกในด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานราชการ
- ๒.๓ ขาดเครือข่ายในการป้องกันการทุจริตในวงราชการ

๓. เชียงรุ๊ก

- ๓.๑ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเครือข่ายประชาชนเพื่อการตรวจสอบ
- ๓.๒ ยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ทำความดีประพฤติดี
- ๓.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปราบปรามและป้องกันการทุจริต
- ๓.๔ จัดประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐและเอกชน
- ๓.๕ ติดตามตรวจสอบประเมินผล

๔. การตั้งรับ

- ๔.๑ ปรับปรุงศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของราชการให้ได้มาตรฐาน
- ๔.๒ เสริมสร้างทัศนคติพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้ทำความดีเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ
- ๔.๓ ลงโทษและใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเด็ดขาดต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิด

ตารางแสดงการวิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

เชิงพัฒนา (WO)	โอกาส (O)	เชิงรุก (SO)
<ul style="list-style-type: none"> + เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม + เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศสามารถเชื่อมโยงกันได้ มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสการทุจริตประพฤติมิชอบหลายช่องทาง + มีการลดขั้นตอนกฎหมายระเบียบปฏิบัติให้มีความสะดวกความยืดหยุ่น ต่อการปฏิบัติงาน + มีกลไกการควบคุมการปฏิบัติงานและขั้นตอนติดตามตรวจสอบการทำงานของฝ่ายต่างๆ ในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> + รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ + มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน + มีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ + ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> + ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเครือข่ายประชาชนเพื่อการตรวจสอบ + ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ทำความดีประพฤติดี + ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปราบปรามและป้องกันการทุจริต + สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐและเอกชน + จัดระบบติดตามตรวจสอบประเมินผล
จุดอ่อน (W)	วิสัยทัศน์ (VISION)	จุดแข็ง (S)
<ul style="list-style-type: none"> + บุคลากรขาดความรู้ในระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย + บุคลากรขาดคุณธรรมและจริยธรรม + บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทในการทำงาน + เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึกและทักษะในการปฏิบัติงาน + บุคลากรไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ 	<p>"เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีคุณธรรม ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง"</p>	<ul style="list-style-type: none"> + มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ + มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมและจิตสำนึก + มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน + มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หลายช่องทาง + มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
การแก้ไขปัญหา (WT)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (T)	ตั้งรับ (ST)
<ul style="list-style-type: none"> + สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและตรวจสอบ + เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ + ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่เกี่ยวกับการทุจริต + ลงโทษตามกฎหมายแก่ผู้มีเจตนาทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน 	<ul style="list-style-type: none"> + ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ + ขาดจิตสำนึกในค่านิยมเป็นธรรมของหน่วยงานราชการ + ขาดเครือข่ายในการป้องกันการทุจริตในวงราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> + ปรับปรุงฐานข้อมูลข่าวสารของราชการให้ได้มาตรฐาน + เสริมสร้างพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้ทำความดีเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ + ลงโทษและใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเด็ดต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิด

บทที่ ๔
วิสัยทัศน์ พันธกิจ
แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)
เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

"เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีคุณธรรม ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง"

พันธกิจ(Mission)

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดระยะ ๓ ปี โดยยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงานหลัก
๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นเครือข่ายและคุ้มค่า
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสรรหากำลังคนใหม่เข้ามาทดแทนได้อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาจริยธรรมของบุคลากรทุกระดับ
๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๔. พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรตามแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานของหน่วยงาน

สมรรถนะหลักของหน่วยงานเทศบาลตำบลธาตุทอง

- | | | | |
|----|----------------------|---|---|
| ๑. | มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน | : | มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่หาความรู้ อยู่เสมอ มีความพึงพอใจ เต็มใจ ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล พยายามปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง |
| ๒. | การสั่งสมความ | : | มีความรู้รอบตัว (รู้รอบ รู้ลึก รู้กว้าง รู้ไกล และ รอบคอบเชี่ยวชาญในงานอาชีพในงานที่รับผิดชอบ |
| ๓. | มีจริยธรรม | : | มีคุณธรรม ยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริตมีวินัย |
| ๔. | มีภาวะผู้นำ | : | กล้าตัดสินใจ และกล้านำการเปลี่ยนแปลง รู้จัก ตนเอง มีความรับผิดชอบ สร้างศรัทธา และ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร |
| ๕. | ดำรงชีวิตตามแนวทาง | : | สุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ประหยัด อุดม เครือญาติพอเพียงและพอเพียง ปฏิบัติงานตามรอยพระยุคลบาท |
| ๖. | มีจรรยาบรรณในอาชีพ | : | มีเกียรติศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม |

วัตถุประสงค์

มาตรการ ระยะเวลาดำเนินการ และดัชนีชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากรทุกระดับให้คิดดี ทำดี พูดดี
- ๑.๒ เพื่อพัฒนาพฤติกรรม และทัศนคติ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ เพื่อนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

๒. มาตรการ

- ๒.๑ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ในความเป็นคน เก่ง คนดี โดยยกย่องให้รางวัล และประกาศเชิดชูเกียรติ
- ๒.๒ กำหนดให้มีหัวข้อวิชาเกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรม ในหลักสูตรการฝึกอบรม ทุกหลักสูตร
- ๒.๓ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ มีการสร้างจิตสำนึก และจริยธรรมในหน่วยงาน

๓. ระยะเวลาดำเนินการ

- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๔.๑ จำนวนหลักสูตรที่มีหัวข้อวิชาคุณธรรมและจริยธรรม
- ๔.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดี
- ๔.๓ จำนวนกิจกรรมที่หน่วยงานส่งเสริมและผลักดันให้มีการสร้างจิตสำนึก และคุณธรรมจริยธรรม
- ๔.๔ จำนวนที่ลดลงของบุคลากรที่ทำผิดระเบียบ วินัย หรือกฎหมาย
- ๔.๕ จำนวนข้าราชการที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
- ๑.๓ เพื่อกำหนดทิศทางความก้าวหน้าในสายงาน

๒. มาตรการ

- ๒.๑ กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของทุกตำแหน่งให้เกิดความชัดเจน
- ๒.๒ จัดทำแผนงบประมาณให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับการกิจ
- ๒.๓ จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมกับการกิจ
- ๒.๔ จัดสวัสดิการค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ
- ๒.๕ จัดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับการกิจ และความรับผิดชอบ
- ๒.๖ วางระบบการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในทุกระดับ
- ๒.๗ วางระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน

๓. ระยะเวลาดำเนินงาน

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๔.๑ มีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของทุกตำแหน่ง
- ๔.๒ มีแผนงานงบประมาณที่ชัดเจนและสอดคล้องกับการกิจ
- ๔.๓ มีการวางระบบข้อมูลสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรตามแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีการครองตนตามแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๒ เพื่อให้แนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. มาตรการ

- ๒.๑ ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ตามแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ ให้บุคลากรได้นำแนวความคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงไปปรับใช้ทั้งระดับหน่วยงานและบุคคล
- ๒.๓ ให้มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๓. ระยะเวลาดำเนินการ

- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๔.๑ มีการสอดแทรกแนวความรู้เศรษฐกิจพอเพียงให้ข้าราชการ พนักงานรับทราบ
- ๔.๒ มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ตามแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรทุกระดับ

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้บุคลากรทุกระดับ
- ๑.๒ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีภาวะผู้นำ
- ๑.๓ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๑.๔ เพื่อส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ

๒. มาตรการ

- ๒.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทุกระดับ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และ วัตถุประสงค์ขององค์กร
- ๒.๒ กำกับดูแลติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนอย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- ๒.๓ จัดสรรงบประมาณ และสรรหาแหล่งเงินทุน อย่างพอเพียงในการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับ
- ๒.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในทุกระดับ และให้นำผลการพัฒนาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนระดับ
- ๒.๕ สร้างแรงจูงใจโดยปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๒.๖ ประสานสร้างเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้และเป็นแหล่งข้อมูลทุกด้านเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๓. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๔. คัดนิชีวัดความสำเร็จ

- ๔.๑ มีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ มีแผนการติดตามตรวจสอบผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- ๔.๓ มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร
- ๔.๔ มีแหล่งเรียนรู้ในทุกส่วนภายในองค์กร
- ๔.๕ จำนวนบุคลากรที่มีความตระหนัก รับผิดชอบต่อหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ :

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารของหน่วยงาน

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารงานของหน่วยงาน

๒. มาตรการ

- ๒.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ค่านิยมในการทำงาน
- ๒.๒ จัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานของหน่วยงาน
- ๒.๓ สร้างเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน

๓. ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๔. คัดนิชีวัดความสำเร็จ

- ๔.๑ มีคู่มือใช้เป็นแนวทางปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานของหน่วยงาน และมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๔.๒ มีการจัดประชุมเพื่อให้ความรู้องค์กรเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าปีละ ๔ ครั้ง

บทที่ ๕

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์ที่	วัตถุประสงค์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา
๑. พัฒนาจริยธรรมบุคลากรทุกระดับ	๑. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากรทุกระดับให้ยึดถือค่านิยมที่ดี ๒. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ในความเป็นคนเก่ง คนดี โดยยกย่องให้รางวัล ประกาศเชิดชูเกียรติ ๒. กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม คุณธรรมในหลักสุทธการวิถีสอนทุกหลักสูตร ๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีการ จัดกิจกรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน	๑. จำนวนหลักสูตรอบรมที่มีตัวชี้วัดคุณธรรม และจริยธรรม ร้อยละ ๑๐๐ ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่าง ๓. จำนวนการมีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกดี จำนวน ๑ คนปี ๓. จำนวนกิจกรรมที่หน่วยงานส่งเสริมและผลักดันให้มีการสร้างจิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๔ กิจกรรมปี ๔. จำนวนสื่อกลางของบุคลากรที่นำดีดะเบียบวินัย	๑. หัวหน้าส่วนราชการ ๒. พนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่ง ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร ๒. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฟังธรรมะในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและในโอกาสสำคัญต่างๆ ๓. โครงการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นแห่งปี ๔. โครงการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพร้อมระบบติดตามประเมินผล	๒๕๖๒-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่	วัตถุประสงค์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา
			หรือกฎหมาย ร้อยละ ๑๐๐			
			๕. จำนวนข้าราชการที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ได้รับ			
			การเลื่อนตำแหน่ง			
			ร้อยละ ๑๐๐			
๒. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ๓. เพื่อกำหนดทิศทางองค์กรก้าวหน้าในสายงาน	๑. กำหนดมาตรฐานคุณสมบัตินៃของทุกตำแหน่งให้เกิดความชัดเจน ๒. จัดทำแผนงบประมาณให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับการกิจ ๓. จัดหาเครื่องมีชู่อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอเหมาะสมกับการกิจ ๔. จัดสวัสดิการค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ ๕. จัดโครงสร้างการชอบอัตราค่าจ้างของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑. มีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัตินៃของทุกตำแหน่ง ๒. มีแผนงบประมาณที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ ๓. มีการวางระบบชื้อมูตสารสนเทศ ๔. จัดหาเครื่องมีชู่อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอเหมาะสมกับการกิจ ๕. จัดสรรชื้อมูตเงินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ๖. โครงการจัดทำระบบชื้อมูตสารสนเทศ	๑. หัวหน้าส่วนราชการ ๒. พนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่ง ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	๑. โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนงานและงบประมาณระดับหน่วยงาน ๒. โครงการเผยแพร่มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัตินៃของทุกตำแหน่ง ๓. โครงการประชุมชี้แจงการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างของแต่ละส่วนงาน ๔. โครงการจัดท้าวัดชื้อมูตอุปกรณ์ในการบริหารงานให้มีอย่างพอเพียง ๕. จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ๖. โครงการจัดทำระบบชื้อมูตสารสนเทศ	๒๕๖๒-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่	วัตถุประสงค์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา
		๖. วงจรระบบการประเมิน				
		เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมใน				
		ทุกระดับ				
		๗. วงจรระบบข้อมูล				
		สารสนเทศเพื่อนำมาใช้				
		ประโยชน์ในการวางแผนการ				
		ปฏิบัติงาน				
๓. พัฒนาและเสริม	๑. เพื่อให้บุคลากรมีการครอง	๑. ใ้บุคลากรได้มีการ	๑. มีการลดหย่อนภาษี	๑. หัวหน้าส่วนราชการ	๑. โครงการศึกษาดูงานหมู่บ้านชุมชน	๒๕๖๒-๒๕๖๔
สร้างวัฒนธรรมของ	ตนตามแนวคิดเศรษฐกิจ	เรียนรู้ความแนวคิดเศรษฐกิจ	ความรู้เศรษฐกิจพอเพียงให้	๒. พนักงานเทศบาล	ต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง	
องค์กรตามแนวคิด	พอเพียง	พอเพียง	ชี้แจงทักท้วงงานรับทราบ	ทุกตำแหน่ง	๒. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้าน	
เศรษฐกิจพอเพียง	๒. เพื่อให้แนวความคิด	๒. ใ้บุคลากรได้นำแนว	๒. มีการจัดทำเอกสาร	๓. ลูกจ้างประจำ	แนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง	
	เศรษฐกิจพอเพียงเป็นวัฒนธรรม	ความคิดเศรษฐกิจพอเพียง	เผยแพร่ความรู้สู่คนแม่	๔. พนักงานจ้าง	๓. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านแนวความคิด	
	ขององค์กร	ไปรับใช้ตั้งแต่ระดับหน่วยงาน	ความคิดเศรษฐกิจพอเพียง		คิดเศรษฐกิจพอเพียงระดับหน่วยงาน	
		และบุคคล				
		๓. ใ้มีการถ่ายทอด				
		เปลี่ยนความรู้สู่ประชาชน				
		แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง				
		เพื่อนำไปเป็นวัฒนธรรม				
		ขององค์กร				

ยุทธศาสตร์ที่	วัตถุประสงค์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา
๔. การพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ	๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	๑. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ	๑. หัวหน้าส่วนราชการ	๑. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับ ป.ตรี ป.โท	๒๕๖๒-๒๕๖๕
	๒. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีภาวะผู้นำ	สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ชัดเจน	๒. พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง	๒. โครงการจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง	
	๓. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน	พันธกิจ ภารกิจและวัตถุประสงค์	สามารถนำไปปฏิบัติได้	๓. ลูกจ้างประจำ	ที่หน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรม	
	๔. เพื่อส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ๆ	ประสงค์ขององค์กร	๒. มีแผนการติดตามตรวจสอบผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	๔. พนักงานจ้าง	๓. โครงการจัดฝึกอบรมและสัมมนา โดยหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม	
			บุคลากรให้เป็นไปตามแผน			
			บุคลากรให้เป็นผู้รับผิดชอบ			
			วัตถุประสงค์			
			๓. จัดระบบประเภท และสรรหาแหล่งเงินทุนอย่าง			
			พอเพียงในการพัฒนา			
			บุคลากรทุกระดับ			
			๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในทุกระดับ และให้นำผลการพัฒนาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนระดับ			
			๕. สร้างแรงจูงใจโดยปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน			

ยุทธศาสตร์ที่	วัตถุประสงค์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา
		มาตรการ				
		๖. ประสานสร้างเครือข่ายขององค์กรที่เชี่ยวชาญในมีความรู้และเป็นแหล่งข้อมูลทุกด้านเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน				
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานของหน่วยงาน	๑. เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารงานของหน่วยงาน	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานในการทำงาน ทำงาน	๑. มีผู้ถือใจเป็นแนวทางปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานของหน่วยงาน และมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม	๑. หัวหน้าส่วนราชการ ๒. พนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่ง ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	๑. โครงการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน ๒. โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ๓. โครงการเผยแพร่ความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล	๒๕๖๒-๒๕๖๕
		๒. จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ	๒. มีการจัดประชุมเพื่อให้ความรู้องค์การเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน			
		๓. สร้างเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน				

บทที่ ๖
การติดตามและประเมินผล
แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕)
เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอกูยiew จังหวัดชัยภูมิ

จากแผนงาน งานโครงการที่จะดำเนินการในปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) เพื่อให้ระบบการติดตามและประเมินผลมีความสมบูรณ์ จึงได้กำหนดกรอบในการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. การติดตามแผนงานโครงการ

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลธาตุทองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) ไว้ดังนี้

๑.๑ จัดทำแนวทางการตรวจติดตามการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) ดังนี้

๑.๑.๑ ติดตามความก้าวหน้าโครงการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) โดยกำหนดกิจกรรมและแผนการติดตามและประเมินผล ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา(เดือนที่)											
		๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑	จัดตั้งคณะทำงาน	←→											
๒	กำหนดแนวทางการตรวจติดตาม			←→									
๓	กำหนดแบบฟอร์มรายงาน			←→									
๔	เสนอที่ประชุมคณะทำงานตรวจติดตาม				←→								
๕	ดำเนินการตรวจติดตาม					←→							
๖	สรุปผลการตรวจติดตาม									←→			
๗	รายงานผลการตรวจติดตามให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ											←→	

๑.๑.๒ แบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)
 เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศรีธรรมบุคลการทุกระดับ

ลำดับ ที่	งานโครงการกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ			การเบิกจ่ายงบประมาณ			ผลกระทบ	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหาข้อเสนอแนะ
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	เบิก จ่ายแล้ว	คงเหลือ	คิดเป็น ร้อยละ			
๑	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรใน หน่วยงาน										
๒	โครงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฟังธรรมะในวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา										
๓	โครงการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นประจำปี										
๔	โครงการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมระบบติดตามประเมินผล										

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ ที่	งานโครงการกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ		การเบิกจ่ายงบประมาณ			ผลสัมฤทธิ์	ปัญหา/ อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหาข้อเสนอนี้
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	เบิก จ่ายแล้ว	คงเหลือ			
๑	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนงานและ งบประมาณระดับหน่วยงาน									
๒	โครงการเผยแพร่ความรู้ทางก้าหนดตัวแหล่งคุณสมบัติ ของทุกตำแหน่ง									
๓	โครงการจัดประชุมชี้แจงการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างของ แต่ละส่วนงาน									
๔	โครงการจัดหลักสูตรอบรมในการบริหารงานให้มีอย่าง เพียงพอ									
๕	จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน									
๖	โครงการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ									

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ลำดับ ที่	งานโครงการกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ			การเบิกจ่ายงบประมาณ			ผลลัพธ์	ปัญหา/ อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหาข้อเสนอนี้
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	เบิก จ่ายแล้ว	คงเหลือ	คิดเป็น ร้อยละ			
๑	โครงการศึกษาดูงานหมู่บ้านชุมชนต้นแบบ ตามแนวความคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียง										
๒	จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ตามแนวความคิดเศรษฐกิจ แบบพอเพียง										
๓	จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามแนวความคิดเศรษฐกิจแบบ พอเพียงระดับหน่วยงาน										

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ

ลำดับ ที่	งานโครงการกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ			การเบิกจ่ายงบประมาณ			ผลลัพธ์	ปัญหา/ อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหาข้อเสนอนี้
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	เบิก จ่ายแล้ว	คงเหลือ	คิดเป็น ร้อยละ			
๑	โครงการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้นทั้งระดับ ป.ศิง.โท										
๒	โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะ ทางที่หน่วยงานขึ้นจัดอบรม										
๓	โครงการจัดฝึกอบรมและสัมมนาโดยหน่วยงานเป็น ผู้ดำเนินการจัดอบรมเอง										

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานของหน่วยงาน

ลำดับ ที่	งานโครงการกิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ			การเบิกจ่ายงบประมาณ			ผลลัพธ์	ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข ปัญหาข้อเสนอแนะ
			ยังไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	เบิก จ่ายแล้ว	คงเหลือ	คิดเป็น ร้อยละ			
๑	โครงการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานของหน่วยงาน										
๒	โครงการจัดทำคู่มือส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน										
๓	โครงการเผยแพร่ความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล										



คำสั่งเทศบาลตำบลธาตุทอง

ที่ ๓๓๗/๘ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ด้วยเทศบาลตำบลธาตุทอง จะดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๔) เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ประกอบด้วยผู้มีรายนามและตำแหน่ง ดังนี้

๑. นายยุทธศาสตร์	วัชรนาคม	นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง	ประธาน ฯ
๒. นางสาวนิตยา	ประเสริฐไทย	ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง	คณะกรรมการ
๓. นางเพ็ญประภา	แก้วไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. นายสุพจน์	ศิลาบุญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. พ.จ.อ.เอก	ภูมิพัฒน์โชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๖. นายทศพิช	ต่ออำนาจ	ผอ.กองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ
๗. พ.จ.อ.ปัญญา	สุจริต	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	คณะกรรมการ
๘. นายชินกร	เชื้อโนเขา	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๙. นางสาวสัจจา	บุญคำภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการฯ

ให้เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พิจารณาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และประเมินความจำเป็นในการอบรมตามลำดับความจำเป็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการจัดทำแผน กลยุทธ์และพัฒนาศูนย์พักพิงบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) พร้อมทั้งมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน และรายงานให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายยุทธศาสตร์ วัชรนาคม)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาลธาดาทอง

ที่ ขย ๑/๒๖๐๑๑/

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ทุกท่าน

ตามที่ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลธาดาทอง ที่ ๓๓๗/๘ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) โดยท่านได้รับการแต่งตั้งเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ตามคำสั่งดังกล่าว แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๕) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนฯ ในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลธาดาทอง (ชั้น ๒) รายละเอียดตามวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายยุทธศาสตร์ วัชรนาคม)

นายกเทศมนตรีตำบลธาดาทอง

วาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๕)

วันที่ ๑๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง (ชั้น ๒)

- | | |
|-----------|--|
| วาระที่ ๑ | เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ |
| วาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม |
| วาระที่ ๓ | เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๕) |
| วาระที่ ๔ | เรื่องอื่นๆ |

-สำเนา-

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

วันที่ ๑๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

๑. นายยุทธศาสตร์	วัชรนาคคม	นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง	ประธาน ฯ
๒. นางสาวนิตยา	ประเสริฐไทย	ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง	คณะกรรมการ
๓. นางเพ็ญประภา	แก้วไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. นายสุพจน์	ศิลาบุญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. พ.จ.อ.เอก	ภูมิพัฒน์โชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๖. นายทศพิศ	ต่ออำนาจ	ผอ.กองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ
๗. นายอินกร	เชื้อโนเขา	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๘. นางสาวสัจจา	บุญคำภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการฯ

ผู้ไม่มาประชุม

พ.จ.อ.ปัญญา สุจริต ผอ.กองสาธารณสุขฯ ลาอุปสมบท

ผู้เข้าร่วมประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

นายยุทธศาสตร์ วัชรนาคคม ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง ทำหน้าที่ประธานฯ กล่าวเปิดการประชุมและเริ่มประชุมตามวาระการประชุม

วาระที่ ๑

นายยุทธศาสตร์

(ประธานฯ)

เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลธาตุทอง ที่ ๓๗/๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕) รายละเอียดตามสำเนาเอกสารคำสั่งที่ถ่ายเอกสารให้คณะกรรมการทุกท่านแล้ว โดยคณะกรรมการ มีหน้าที่วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และประเมินความจำเป็นในการอบรมตามลำดับความจำเป็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๕) พร้อมทั้งมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน และรายงานให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบจึงนัดประชุมคณะกรรมการเพื่อร่วมจัดทำแผนในวันนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

วาระที่ ๓

นายยุทธศาสตร์
(ประธานฯ)
นางสาวสัจจา
(เลขานุการฯ)

เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนามหาวิทยาลัยบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ของหน่วยงานเทศบาลตำบลธาตุทอง ให้เลขานุการคณะทำงานเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

เทศบาลตำบลธาตุทองได้มีคำสั่งที่ ๓๓๗/๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์และพัฒนามหาวิทยาลัยบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) รายละเอียดตามที่ได้นำเอกสารแจ้งคณะกรรมการทุกท่านแล้ว นั้น สำหรับการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) มีขั้นตอนในการจัดทำ ดังนี้

๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. พิจารณาว่าบุคลากรของหน่วยงานหรือส่วนราชการภายในมีจุดใดที่ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
๔. จัดทำเค้าโครง/โครงร่างเสนอผู้บริหาร
๕. ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้
๖. จัดทำรายงานผลการดำเนินการ
๗. ประเมินผลแผน

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๒ เพื่อสำรวจความจำเป็นและความต้องการในการเข้ารับการอบรมของ พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการสำรวจจะทำการสำรวจ สมรรถนะหลัก จำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ หลักสูตร ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งจากการสำรวจสามารถจัดเรียงลำดับความ ต้องการในการเข้ารับการอบรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ดังนี้

๑. การพัฒนาสมรรถนะหลัก สามารถจัดเรียงความต้องการในการเข้ารับการ อบรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ดังนี้
- | | |
|------------|--|
| ลำดับที่ ๑ | ต้องการอบรมหลักสูตรจริยธรรม |
| ลำดับที่ ๒ | ต้องการอบรมหลักสูตรการบริการดี |
| ลำดับที่ ๓ | ต้องการอบรมหลักสูตรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน |
| ลำดับที่ ๔ | ต้องการอบรมหลักสูตรการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
สายอาชีพ |
| ลำดับที่ ๕ | ต้องการอบรมหลักสูตรความร่วมมือร่วมใจ |

๒. การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถจัดเรียงความต้องการในการเข้ารับการอบรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ต้องการอบรมหลักสูตรการพูด

ลำดับที่ ๒ ต้องการอบรมหลักสูตรการฟัง

ลำดับที่ ๓ ต้องการอบรมหลักสูตรการอ่าน

ลำดับที่ ๔ ต้องการอบรมหลักสูตรการเขียน

๓. การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ สามารถจัดเรียงความต้องการในการเข้ารับการอบรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ต้องการอบรมหลักสูตรไมโครซอฟท์เวิร์ดส

ลำดับที่ ๒ ต้องการอบรมหลักสูตรไมโครซอฟท์เอกเซล

ลำดับที่ ๓ ต้องการอบรมหลักสูตรไมโครซอฟท์เพาเวอร์พอยท์

๔. การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถจัดเรียงความต้องการในการเข้ารับการอบรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ต้องการอบรมหลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

ลำดับที่ ๒,๓ ต้องการอบรมหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่ ๔ ต้องการอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่ ๕ ต้องการอบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงและหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่ ๖ ต้องการอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งจากผลการสำรวจดังกล่าว เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนด้วยแล้ว สำหรับการจัดทำแผนครั้งนี้ขอเชิญให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านได้เสนอปัญหาเพื่อนำปัญหามากำหนดทิศทางการพัฒนากุศลกรในหน่วยงาน

พ.จ.อ.เอก

เสนอว่าปัญหาที่หน่วยงานพบมากคือพนักงานขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน ขาดคุณธรรมจริยธรรมไม่รักษากฎระเบียบวินัย และระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ พนักงานขาดความพอเพียง มีปัญหาเรื่องการเป็นหนี้สิน

นายสุพจน์

เสนอปัญหาบุคลากรขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน มีการใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลืองและการทำงานของพนักงานขาดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบและขาดการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนต่างๆ ภายในหน่วยงาน

นางสาวสังจา

ให้ที่ประชุมกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่พบ และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากุศลกรระยะ ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ที่ประชุม

มีการเสนอความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง และสรุปมติที่ประชุมได้ดังนี้
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ด้านบุคลากร

- ๑) ปัญหาบุคลากรขาดความรู้และขาดทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) ปัญหาบุคลากรขาดจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ
- ๓) ปัญหาบุคลากรขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน ไม่กล้าคิดนอกกรอบ
- ๔) บุคลากรขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ

ด้านงบประมาณ

- ๑) งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด
- ๒) การตั้งงบประมาณของเทศบาลเน้นที่โครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

ด้านวัสดุ/อุปกรณ์

- ๑) บุคลากรในสำนักงานขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน
- ๒) มีการใช้วัสดุสำนักงานสิ้นเปลืองโดยปราศจากการควบคุม

ด้านการบริหารจัดการ

- ๑) การประสานความร่วมมือระหว่างส่วนต่างๆในหน่วยงาน
- ๒) ไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจทำให้การบริหารงานมีความล่าช้า
- ๓) ขาดการวางแผนการดำเนินงานหรือมีแผนการดำเนินงานแต่ไม่มีการปฏิบัติตามแผน
- ๔) ขาดระบบการรายงานผล การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- ๕) ขาดระบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ได้บังคับบัญชา

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ได้แก่

“เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีคุณธรรม ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มี ๕ ด้าน ได้แก่

๑. พัฒนาจรรยาบรรณของบุคลากรทุกระดับ
๒. พัฒนาระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดเศรษฐกิจ

แบบพอเพียง

๔. การพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทุกระดับ
๕. การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร

งานของหน่วยงาน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

นายยุทธศาสตร์
(ประธานฯ)

มติที่ประชุม

นายยุทธศาสตร์
(ประธานฯ)

วาระที่ ๔

นายยุทธศาสตร์
(ประธานฯ)

ที่ประชุม

ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการให้ความเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์และพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ให้ความเห็นชอบอย่างเป็นทางการ

ให้เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการจัดทำเอกสารแผนกลยุทธ์

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) เพื่อเสนอ
ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการประกาศใช้

เรื่องอื่นๆ

ที่ประชุมมีเรื่องอื่นๆ เสนอหรือไม่

-ไม่มี-

ประธานฯ สั่งปิดการประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวสังจา บุญคำภา)

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรับรองรายงานการประชุม

(นายยุทธศาสตร์ วิชรอนาคม)

ประธานคณะกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาลราชูทอง

ที่ ขย ๓๒๖๐๑/

วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๔)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลราชูทอง

ตามที่ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลราชูทอง ที่ ๓๓๙๔/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) โดยคณะทำงานได้ดำเนินการประชุมเพื่อจัดทำแผนและมีมติเห็นชอบร่างแผนฯ ในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑ แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๔) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติประกาศใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวสัจจา บุญคำภา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลราชูทอง

- เพื่อโปรดพิจารณา

พ.จ.อ.

(เอก ภูมิพัฒน์โชติ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นควรพิจารณา

(นางสาวนิตยา ประเสริฐไทย)
ปลัดเทศบาลตำบลราชูทอง

อนุมัติ

(นายยุทธศาสตร์ วัชรธนาคม)
นายกเทศมนตรีตำบลราชูทอง



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง


เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ตามที่ เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และวางระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ นั้น

บัดนี้ นายกเทศมนตรีธาตุทองได้อนุมัติให้ใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑


(นายยุทธศาสตร์ วัชรอนาคัม)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง