



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

เทศบาลตำบลราชดำเนิน
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดไว้ เทศบาลตำบลธาตุนาเวงได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคล การสรรหา การประเมินผล การส่งเสริมจริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตลอดจนเพื่อแสดงข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัด O๑๔ และเพื่อนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลธาตุนาเวง หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

เทศบาลตำบลธาตุนาเวง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลรัตนาวง	๑
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๕
นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๗
นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๘
นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๒
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๓
ส่วนที่ ๒	
ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๓
ส่วนที่ ๓	
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๔

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลธาตุนาเวง

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ตำบลธาตุนาเวงตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอเมืองสกลนคร การเดินทางต้องเดินทางโดยทางรถยนต์ตามถนนสายบ้านกสิ์มโง้ง - ธาตุนาเวง และต่อด้วยถนนสายนาเวง - นาคำ รวมระยะทางจากตัวอำเภอประมาณ ๗ กิโลเมตร โดยสำนักงานเทศบาลตำบลธาตุนาเวง ตั้งอยู่เลขที่ ๘๓ หมู่ที่ ๔ บ้านดงพัฒนา ตำบลธาตุนาเวง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐ มีพื้นที่รวมกันประมาณ ๑๐.๕ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขต ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	จรดเขต	ตำบลยางโง้ง
ทิศใต้	จรดเขต	ตำบลห้วยยาง
ทิศตะวันออก	จรดเขต	ตำบลธาตุเชิงชุม(เทศบาลนครสกลนคร)
ทิศตะวันตก	จรดเขต	ตำบลพังขว้าง

ตำบลธาตุนาเวง แบ่งการปกครองออกเป็น ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองบัวใหญ่
- หมู่ที่ ๒ บ้านโคกสว่าง
- หมู่ที่ ๓ บ้านรุ่งพัฒนา
- หมู่ที่ ๔ บ้านดงพัฒนา
- หมู่ที่ ๕ บ้านมะขามป้อม

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลธาตุนาเวงมีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลเป็นที่สูงทางทิศตะวันตกและลาดต่ำลงสู่ด้านทิศตะวันออกของตำบล ด้านทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่มลงสู่หนองหาน ซึ่งมีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนตื้น

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน(ระบบบริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน)

๒.๑ คมนาคม

มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และเส้นทางที่ติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง และมีถนนลาดยางของ รพช. จำนวน ๑ สายตัดผ่านหมู่ที่ ๔ บ้านดงพัฒนา สายนาเวง - นาคำ

๒.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	-	แห่ง
- สถานีโทรคมนาคม(สถานีวิทยุ)	๑	แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ	๓	ตู้

๒.๓ การไฟฟ้า

ตำบลธาตุนาเวงใช้ไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมืองสกลนคร และเข้าถึงทุกหมู่บ้าน

๒.๔ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	๖	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๔	แห่ง
- บ่อโยก	๑๑	แห่ง

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พื้นที่บางส่วนของหนองหานอยู่ในเขต หมู่ ๑ บ้านหนองบัวใหญ่ ตำบลธาตุนาเวง มีแหล่งน้ำธรรมชาติต่าง ๆ ได้แก่ ลำห้วยโง้ง ห้วยทราย ห้วยสมอ

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลธาตุนาเวงประกอบอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลัก นอกจากนี้ประชากรบางส่วนที่มีพื้นที่ติดกับเขตหนองหานจะมีรายได้มาจากการประกอบอาชีพประมง และประชากรอีกส่วนหนึ่งประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป

๔.๒ หน่วยธุรกิจในเทศบาลตำบล

- วิสาหกิจชุมชน	๑	แห่ง
- โรงสีข้าว	๓	แห่ง
- อุตสาหกรรมในครัวเรือน(โรงทอผ้า)	๑	แห่ง
- หอพัก	๑๗	แห่ง
- ห้องเช่า	๑	แห่ง
- ร้านอาหาร	๓	แห่ง
- โรงสีข้าว	๒	แห่ง
- ร้านล้างอัดฉีด	๒	แห่ง
- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	๕๐	แห่ง

๕. ด้านสังคม

๕.๑ สถานศึกษา

ในพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุนาเวงประกอบด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขามป้อม หมู่ที่ ๕ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุนาเวง วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย วิทยาลัยเทคโนโลยีการโรงแรมและการท่องเที่ยวไทย ตั้งอยู่ในเขตบ้านดงพัฒนา หมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชน ทั้ง ๒ แห่ง

๕.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ในพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุนาเวงมีวัด ๓ แห่ง ได้แก่

๕.๒.๑ วัดบ้านดงพัฒนา หมู่ที่ ๔

๕.๒.๒ สำนักสงฆ์ทรงธรรมวนาราม หมู่ที่ ๒ บ้านโคกสว่าง

๕.๒.๓ วัดบ้านมะขามป้อม หมู่ที่ ๕

๕.๓ การสาธารณสุข

ในพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุนาเวงมีสถานพยาบาล ๑ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงพัฒนา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านดงพัฒนา

๖. ประชากร

เทศบาลตำบลธาตุนาเวง มีครัวเรือนทั้งหมด ๒,๔๑๗ ครัวเรือน และมีประชากร ๔,๗๒๗ คน เป็นชาย ๒,๒๔๐ คน เป็นหญิง ๒,๔๘๗ คน (ข้อมูลจากศูนย์บริหารการทะเบียนภาค ๔ สาขาจังหวัด สกลนคร ณ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘)

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

หน่วยงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เศรษฐกิจดี โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมเหมาะสม สังคมสงบสุข”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา

และคุณภาพชีวิต

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุนาเวง เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. แหล่งท่องเที่ยวภายในเทศบาลตำบลธาตุนาเวง ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาลตำบลธาตุนาเวง
๕. ทรัพยากรธรรมชาติภายในเทศบาลตำบลธาตุนาเวง ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๖. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๗. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๙. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขต เทศบาลตำบลธาตุนาเวง มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. การบริหารจัดการของ เทศบาลตำบลธาตุนาเวง มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มี

คุณภาพ

๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน
๔. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
๕. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหามลพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ กับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นเทศบาลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. จังหวัดสกลนคร มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลราชนาเวง
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strenghts : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่ได้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล/อบจ/เทศบาลนครสกลนคร สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลธาตุนาเวง

เทศบาลตำบลธาตุนาเวง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนด นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลธาตุนาเวง

เทศบาลตำบลธาตุนาเวง เป็น เทศบาลประเภทสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักงานปลัดเทศบาล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกองหรือส่วนราชการใดของเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน สำนักงานปลัดเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล ประกอบด้วย ๑๓ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนิติการและการพาณิชย์
- ๑.๓ งานกิจการสภา
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- ๑.๗ งานงบประมาณ
- ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๙ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๑๐ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๑๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๑๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๑.๑๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขอ อนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงิน สะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิก จ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานการเงินและบัญชี
- ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔) งานพัฒนารายได้
- ๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๖ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานวิศวกรรมโยธา
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานสาธารณูปโภค
- ๕) งานควบคุมอาคาร
- ๖) งานสำรวจและออกแบบ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณสุข งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายและแบ่งหน่วยงานภายใน ส่วนราชการออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๔.๓ งานบริการสิ่งแวดล้อม

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลธาตุนาเวง
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความ เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มี หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครอง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร

สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดของเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ เทศบาล ประกอบด้วย ๑๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๓ อัตรา

๒. งานนิติการและการพาณิชย์ กำหนดตำแหน่ง

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานกิจการสภา

๔. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง

- นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

๗. งานงบประมาณ

๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กำหนดตำแหน่ง

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๙. งานบริหารการศึกษา

๑๐. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะขามป้อม
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ครู ค.ศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานพัฒนารายได้

๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๖ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานวิศวกรรมโยธา

๓. งานผังเมือง

๔. งานควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. งานสาธารณูปโภค

- | | |
|--|---------------|
| - นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหาร งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมและงาน อื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณสุข งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับ ศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายและแบ่งหน่วยงานภายในส่วนราชการ ออกเป็น ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- | | |
|---|-----------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---|-----------------|

๒. งานป้องกันและควบคุมโรค

๓. งานบริการสิ่งแวดล้อม

- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| - นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---------------------------------------|-----------------|

หน่วยงานตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยสายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานตรวจสอบภายใน

- | | |
|--|-----------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|--|-----------------|

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลธาตุนาเวง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลธาตุนาเวง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลธาตุนาเวง

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุนาเวงอันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุนาเวงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลธาตุวาแจ้งได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ และข้อมูลสถิติการอัตรากำลัง ดังนี้

๒.๑ สรุปรายการ ผลการดำเนินการ และระยะเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	การจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๗
๒	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย และสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๐ ราย	มกราคม ๒๕๖๘
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ (รอบที่ ๑ และ ๒)	ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครอบคลุมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีนาคม และ กันยายน ๒๕๖๘
๔	การเลื่อนเงินเดือน / เลื่อนขั้นค่าจ้าง	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างให้แก่บุคลากรผู้ผ่านการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๓๐ ราย	เมษายน และ ตุลาคม ๒๕๖๘
๕	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และไม่มีบุคลากรในสังกัดถูกดำเนินการทางวินัยในปีงบประมาณนี้	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒.๒ ข้อมูลสถิติการขออัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

(หมายเหตุ: การเปิดเผยข้อมูลสถิติการขออัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA ตามแบบวัด OIT)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมีเงิน (อัตรา)	กรอบคนครอง (อัตรา)	อัตรว่าง (อัตรา)
๑. บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	๐
- อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	๔	๐
- วิชาการ	๘	๘	๘	๐
- ทวีไป	๕	๕	๕	๐
๒. ข้าราชการครู / บุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี)	๒	๒	๑	๑
๓. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
๔. พนักงานจ้าง	๑๗	๑๗	๑๗	๑
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๐	๑๐	๐
- พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๖	๑

ส่วนที่ ๓

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลธาตุนาเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

สรุปโครงการ ผลการดำเนินการ งบประมาณ และระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ จำนวน ๒ คน สามารถนำความรู้มาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่าง ถูกต้อง	๙,๐๐๐	๑๘ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๙
๒	โครงการฝึกอบรมการจัดทำคำของบประมาณด้าน สวัสดิการสังคม สำหรับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำ ความรู้มาด้านสวัสดิการสังคมมาใช้ได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐	๒๐ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “ป้องกัน ทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล สำหรับ ผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำ ความรู้มาป้องกัน การทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑๒ - ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๔	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมจำนวน ๑ คน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐ บาท	๑๓ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘
๕	แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ การจำแนกแผนงาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่ายวิธีปฏิบัติในการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้จ่ายเงินสะสมและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐ บาท	๘ มิถุนายน ๒๕๖๘
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การใช้รถใช้ถนนและคุ้มครองเหยี่ยวเหยื่ออุบัติเหตุจราจรจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๗	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐ บาท	๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๙	การบริหารสัญญาและบริหารพัสดุภาครัฐอย่างเป็นระบบ แนวทางการบริหารสัญญา งต/ลดค่าปรับ ขยายระยะเวลาแนวทางการ การแก้ไขสัญญา แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับค่าปรับ/ค่าเสียหายกรณีผู้รับจ้างทำผิดสัญญา	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำ ความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐ บาท	๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๘	อบรมสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๖๔	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำ ความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๕,๐๐๐ บาท	กรกฎาคม ๒๕๖๘
๑๐	การเตรียมความพร้อมปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๘ ในระบบ New e-LAAS ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แม่) พร้อมไฟล์ตรวจสอบ รายละเอียดประกอบงบการเงิน	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วม จำนวน ๑ คน สามารถนำ ความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔,๕๐๐ บาท	๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘
	รวมทั้งสิ้น	ดำเนินการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสิ้น ๑๐ โครงการ/กิจกรรม	๕๓,๓๐๐ บาท	