**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน**

**ทรัพยากรบุคคล**



**เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์**

**อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**

**สำนักปลัดเทศบาล**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**คำนำ**

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปแลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผงให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์

1 ตุลาคม 2562

**สารบัญ**

 **เรื่อง** **หน้า**

1. ความเป็นมา 1
2. วิสัยทัศน์ 2
3. พันธกิจ 3
4. เป้าประสงค์ 3
5. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) 3
6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ 4
7. แผนปฏิบัติการ/โครงการ 7

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล**

**เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

1. **ความเป็นมา**

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งมาประมาณ 250 ปีเศษ ในอดีตเป็นตำบลหน้าด่านก่อนเข้าสู่เมืองโคราช สมัยนั้นจะมีการค้าต่างเมือง มีสินค้าต่างๆข้ามห้วยบริบูรณ์ตรงท่าน้ำท่าตลาด (บ้านวังหิน) และนอกจากนั้นยังมีโบราณสถานที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวเข้ามาชมประจำ คือ ปราสาทหินพนมวัน และเนินอรพิม ตั้งอยู่บ้านมะค่า หมู่ที่ 6

ปัจจุบันตำบลบ้านโพธิ์มีหมู่บ้านทั้งหมด 10 หมู่บ้าน มี นายรุ่งเพชร ขึงโพธิ์ เป็นกำนัน ตำบลบ้านโพธิ์ และมีนายชัยศิริ ศิริรุ่งสกุลวงศ์ เป็นนายกเทศมนตรีตำบลบ้านโพธิ์ ตำบลบ้านโพธิ์เป็นตำบล 1 ใน 24 ตำบลของอำเภอเมืองนครราชสีมา อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองนครราชสีมามาห่างจากตัวอำเภอโดยทางรถยนต์เป็นระยะทาง 20 กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ 35% พื้นที่สำหรับการเกษตร 60% พื้นที่ส่วนอื่น 5% ตำบลบ้านโพธิ์ มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ 27,725 ไร่ หรือ 44.36 ตารางกิโลเมตร เขตการปกครองมี 21 ชุมชน ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ณ เดือนเมษายน 2562 เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 10,042 คน จำแนกเป็นชาย จำนวน 4,846 คน จำแนกเป็นหญิง จำนวน 5,196 คน

เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ มีอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกับท้องถิ่นใกล้เคียง 4 ส่วน ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองไข่น้ำ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดกับตำบลหนองระเวียง , ตำบลพะเนา , ตำบลมะเริง

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันนออก ติดกับตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลตลาด อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

-2-

**ภารกิจหลัก**

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
6. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
7. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

**ภารกิจรอง**

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
4. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
5. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
6. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
7. การดูแลสาธารณะ
8. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมกีฬา
10. การสังคมสงเคราะห์

รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**2. วิสัยทัศน์**

**วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา**

**“มุ่งพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน สร้างพื้นฐานอาชีพมีงานทำ เสริมนำการท่องเที่ยวท้องที่**

**คนดีด้วยศึกษาและอนามัย สิ่งแวดล้อมสดใส บริหารงานรวมใจแบบมีส่วนร่วม”**

**-3-**

**3. พันธกิจ (MISSION) ของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์**

 **1.** การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่แบบยั่งยืน โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

 เพื่อการรองรับการขยายตัวของชุมชนอนาคต

2. ส่งเสริมและสร้างงานแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยสอดคล้องกับศักยภาพชุมชน

3. การพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวของชุมชน

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ บริการสาธารณสุข

5. การพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมชุมชน

6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

**4. เป้าประสงค์**

 1. เสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการด้านความจำเป็นพื้นฐาน

 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต

 3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

 4. บริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่มีเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

 5. ประชาชนในเขตเทศบาลมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 6. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคในชุมชนอย่างทั่วถึง

 7. อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่

 8. พัฒนาการบริหารงาน และทรัพยากรบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**5. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)**

 **5.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน**

 **จุดแข็ง (Strength)**

1. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน

2. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ

3. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

5. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ

6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

7. โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร

-4-

 **จุดอ่อน (Weakness)**

1. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากร

ยังไม่พร้อม

 2. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง

 3. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

 4. บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ ๆ

 5. การกระจายงานไม่สมดุล

 6. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

 **5.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก**

 **โอกาส (Opportunity)**

1. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการจัดประชุม สัมมนา อบรม

 มากขึ้น

 2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความ

 รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง

 3. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะเป็นนิติบุคคล

 4. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

 5. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

 **อุปสรรค (Threat)**

1. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล

 2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

 3. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจงานองค์กร

 ยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้

**6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์**

 เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

-5-

 **1. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร**

เป้าประสงค์

 มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

 กลยุทธ์

 1. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

 2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน

 และทิศทางที่วางไว้

3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

4. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ

 คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

5. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่าง

 ต่อเนื่อง

**2. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล**

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธ์ศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

 กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของ

 เทศบาล

2. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

 ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ

 อุทิศตนเพื่อองค์กร

5. ปรับปรุงระบบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

 เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

-6-

6. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน

การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

 7. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

**3. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

เป้าประสงค์

 วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

 กลยุทธ์

 1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

 2. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

 3. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

 4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

 5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

 **4. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**

 เป้าประสงค์

 เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอนแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

 กลยุทธ์

 1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

 2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

 3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

 4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

 5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

-7-

 5**. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้**

 เป้าประสงค์

 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

 กลยุทธ์

 1. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

 2. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง

 บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

 3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ของ

 องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**7. แผนปฏิบัติการ/โครงการ**

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล

ตำบลบ้านโพธิ์ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี