

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตำบลโคกสูง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์

เป้าหมาย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

นโยบายด้านสวัสดิการ

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๕๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วุฒูประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนโคกสูง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ระยะสั้น ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร สายงานอำนวยการ ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๑.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๑.๗ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๓.๑.๘ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

- ๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ๓.๑.๑๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงนำความข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงในระยะยาว

ผู้บริหาร

- ๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๒.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้ความชำนาญในการให้บริการตามตำแหน่งหน้าที่และงานที่ปฏิบัติ
- ๓.๒.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความก้าวหน้าในสายงานและหน้าที่ราชการ
- ๓.๒.๕ การปฏิบัติหน้าที่โปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ตรวจสอบได้
- ๓.๒.๖ สามารถถ่ายทอดความรู้ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ต้องการคำชี้แนะต่าง ๆ

ประชาชน

- ๓.๒.๗ องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- ๓.๒.๘ องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- ๓.๒.๙ องค์การสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง อยู่เคียงธรรมชาติ ฉลาดใช้ภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบ้านเมื่อน่าอยู่

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	๒.๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติโดยตรง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบและเข้าใจข้อบังคับน้อยมาก
๓.ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย : วินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานเจ้าศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญงานการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้สอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๓ อัตรากำลัง : การสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในกรอบอัตรากำลังที่ว่างล่าช้า ทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง และยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงานหรือภารกิจที่ต้องให้บริการ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่าง ๆ
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ๕.๒ การปรับข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือใน สำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็น ข้อมูลที่ยังปิด ยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากความเป็น จริง
๖. ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน : มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายสามารถตรวจสอบการทำงานของกันและกันโดยผ่านคณะทำงานที่เป็นสื่อกลางส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจ : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน และเกิดฝนแล้งในช่วงกำลังจะเกิดผลผลิต ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทร แบ่งปัน ลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการร่วมแรงร่วมใจ รวมพลังกัน
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ ซึ่ง บุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักภารกิจรองขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานอาชีพ แต่ละตำแหน่ง
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างชัดเจนต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถลงข้อมูลได้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ต่อชีวิตทรัพย์สิน มีสุขอนามัยที่ดี
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงรับทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งนี้คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล
ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล
เรียบร้อยแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง