

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตำบลโคกสูง  
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์

เป้าหมาย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

นโยบายด้านสวัสดิการ

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

## นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

### บทที่ ๑

#### บทนำ

##### ๑. หลักการและเหตุผล

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

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

##### ๒. วุฒิประสงค์

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

| ด้าน                                  | จุดแข็งในการพัฒนา                                                                                                                                                 | จุดอ่อนในการพัฒนา                                                                                                                                |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๔. ด้านงบประมาณ                       | ๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่                                                                                                      | ๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ต้นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่าง ๆ และมีการแก้ไขหลักเกณฑ์ในการคำนวณภาษี ทำให้มีรายรับน้อยลง |
| ๕. ด้านระบบฐานข้อมูล                  | ๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล<br>๕.๒ การปรับและบันทึกข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ<br>๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล | ๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิด ยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง                    |
| ๖. ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน | ๖.๑ จำนวน : มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน                                                                                                                             | ๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด                                                          |

## ๒. ปัจจัยภายนอก

| ด้าน                | จุดแข็งในการพัฒนา                                                                                                                        | จุดอ่อนในการพัฒนา                                                                                                               |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ด้านการเมือง     | ๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายสามารถตรวจสอบการทำงานของกันและกันโดยผ่านคณะทำงานที่เป็นสื่อกลาง ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น | 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<br>๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว                            | ๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความแออัด อาหาร แบ่งปัน ลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้น ทำให้ขาดการร่วมแรงร่วมใจ 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 ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักภารกิจรองขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### 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 ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

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

### ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถลงข้อมูลได้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

### 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 ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ทั้งนี้คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล เรียบร้อยแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทราบบและถือปฏิบัติร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

( นายวิระ เหลาบัว )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง