

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก้าม

อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑
ส่วนที่ ๒	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓
ส่วนที่ ๓	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๖
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๖
- นโยบายด้านสวัสดิการ	๗
ส่วนที่ ๔	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๗

.....

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลโสกก่าม จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑ พนักงานในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารให้ลุล่วง

๓.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๓ องค์การให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๓ องค์การให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๔ องค์การให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๕ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๖ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๘ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๙ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

ระยะยาว

ผู้บริหาร

๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๒. มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๒. องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓. องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำการศึกษา”

พันธกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

๑. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม
๒. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนาศูนย์การผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๔. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

เป้าหมาย(Goal)

“ เป็นองค์กรราชการสมัยใหม่ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ”

กลยุทธ์(Strategy)

๑. การบูรณาการระหว่างส่วนราชการ
๒. การทำงานแบบ network
๓. ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การและรูปแบบราชการเดิม
๔. ส่งเสริมระบบการทำงานร่วมกัน เพื่อยกระดับขีดความสามารถ
๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสาร
๖. พัฒนาเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ เช่น การจัดทำข้อตกลง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑.ด้านการบริหาร	<p>๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพได้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย</p> <p>๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย</p>	<p>๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด</p> <p>๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ</p>
ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๒.ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา</p>	<p>๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย</p> <p>๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก</p>
๓. ด้านบุคลากร	<p>๓.๑ วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย</p> <p>๓.๒ พฤติกรรม: ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ</p> <p>๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓.๑ คุณภาพของงาน: ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ ทักษะคดี : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๓ อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน</p>
๔. ด้านงบประมาณ	<p>๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่</p>	<p>๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ</p>
๕.ด้านระบบฐานข้อมูล	<p>๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในองค์กร</p> <p>๕.๒ การปรับปรุง : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ</p> <p>๕.๓ การมีส่วนร่วม : บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล</p>	<p>๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี</p>
๖.ด้านทรัพยากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	<p>๖.๑ จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน</p>	<p>๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของมันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหาผลกำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำเกษตร
ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมคนเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการเริ่มนโยบายใหม่ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจมรการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม | เป็น | ประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่ามเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่ามทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู พนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทราบและถือปฏิบัติตามร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

(นายคุณ อุ่นคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสกก่าม