

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลพระซอง  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

## สารบัญ

บทที่		หน้าที่
๑	หลักการและเหตุผล	๑
	วัตถุประสงค์	๑
	เป้าหมาย	๑
๒	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เทศบาล	๓
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓
๓	นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
	นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๖
	นโยบายด้านสวัสดิการ	๖
๔	การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	๗

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพระซอง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง สามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการด เนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบลพระซอง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระซองระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในเทศบาลตำบลพระซอง สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จ  
ลุล่วง และ

๓.๑.๒ การบริหารงานของเทศบาลตำบลพระซอง เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม  
จริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลพระซอง มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้  
การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/พนักงานเทศบาล...

### พนักงานเทศบาล

๓.๑.๔ เทศบาลตำบลพระซอง ให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร สายงาน  
อำนวยการ ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ เทศบาลตำบลพระซอง ให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับ  
การพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ เทศบาลตำบลพระซอง ให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการ พัฒนาในแต่ละ  
ปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลพระซอง มีความรู้และความเข้าใจ ในการ  
ปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง นำหลักธรรมาภิบาล มาปฏิบัติใช้ในการบริหารงาน บุคคล  
อย่างโปร่งใส

### ประชาชน

๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๓.๑.๑๑ เทศบาลตำบลพระซอง นำความข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการ ให้บริการ  
กับประชาชน

### ๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพระซองในระยะยาว ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

### พนักงานเทศบาล

๓.๒.๓ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีความรู้ความชำนาญในการให้บริการตามตำแหน่ง หน้าที่และ  
งานที่ปฏิบัติ

๓.๒.๔ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความก้าวหน้าในสายงานและหน้าที่ราชการ

๓.๒.๕ การปฏิบัติหน้าที่โปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ตรวจสอบได้

๓.๓.๖ สามารถถ่ายทอดความรู้ต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ต้องการคำชี้แนะต่าง ๆ

### ประชาชน

๓.๒.๗ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๘ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๙ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลพระซอง

#### วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลพระซอง

“เกษตรกรก้าวหน้า เศรษฐกิจรุ่งเรือง เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

#### เป้าประสงค์ของเทศบาลตำบลพระซอง

“ผลิตเพิ่ม ส่งเสริมการค้า พัฒนาการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม นำสังคมสู่อาเซียน”

#### พันธกิจของเทศบาลตำบลพระซอง

- ส่งเสริมปัจจัยสนับสนุนเศรษฐกิจ การผลิตสินค้า การพัฒนาส่งเสริมการเกษตร สร้างอาชีพ ส่งเสริมการท่องเที่ยว จัดหาแหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตร
- การป้องกัน รักษาความปลอดภัย ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ จัดสวัสดิการเบียดชีพ
- สร้างเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันโรคติดต่อ รักษาความสะอาด การกำจัดขยะ รักษาแหล่งน้ำ รักษาสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตย อำนวยความสะดวกในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ก่อสร้างเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ก่อสร้างสาธารณสถาน

#### 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

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๓.ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย : วินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานเจ้า ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มความชำนาญงาน การปฏิบัติงานและส่งเสริมให้สอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๓ อัตราคลัง : การสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในกรอบอัตรากำลังที่ว่างล่าช้าทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง และยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงานหรือภารกิจที่ต้องให้บริการ
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 : ชุมชนให้ความร่วมมือในสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิด ยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
๖. ด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน : มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายสามารถตรวจสอบการทำงานของกันและกันโดยผ่านคณะกรรมการที่เป็นสื่อกลาง ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจ : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนและเกิดฝนแล้งในช่วงกำลังจะเกิดผลผลิต ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำเกษตร

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๓.ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทร แบ่งปัน ลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการร่วมแรงร่วมใจ รวมพลังกัน
๔. ด้านนโยบาย รัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบาย ใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบาย ใหม่ซึ่ง บุคลากรยังขาดแนวทางในการ ดำเนินงาน
๕.ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจาก สามารถคิดค้นและผลิตได้เองใน ประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลตำบลพระซอง

บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหลักภารกิจรองขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลพระซอง ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานอาชีพ แต่ละตำแหน่ง
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลพระซอง
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างชัดเจนต่อเนื่อง



๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลพระของ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

### ๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

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

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถลงข้อมูลได้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาาระบบในอนาคต

### ๔. ด้านสวัสดิการ

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

#### กลยุทธ์

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

## บทที่ ๔

### การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลพระซอง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- |                                             |                         |
|---------------------------------------------|-------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลพระซอง                     | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                   | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน           | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม             | เป็นกรรมการ             |
| ๘. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลพระซอง เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีตำบลพระซอง รับทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศเทศบาลตำบลพระซอง  
เรื่อง นโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

ด้วย เทศบาลตำบลพระซอง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ) ทั้งนี้คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล เรียบร้อยแล้ว

เทศบาลตำบลพระซอง จึงขอประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวนฤมล เหลือบุญชู)  
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลพระซอง