



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



เทศบาลตำบลมะเอน  
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

## คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลชมสะอาดได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลชมสะอาด ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลชมสะอาดต่อไป

เทศบาลตำบลชมสะอาด

## สารบัญ

| เรื่อง                                     | หน้า  |
|--------------------------------------------|-------|
| บทที่ ๑                                    |       |
| นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล               | ๑     |
| - ประกาศเทศบาลตำบลชมสะอาด                  | ๒ - ๔ |
| บทที่ ๒                                    |       |
| พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล           | ๕     |
| วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น | ๖ - ๗ |
| บทที่ ๓                                    |       |
| สรุปผลการดำเนินการตามนโยบาย                | ๘     |
| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล          | ๙     |

## บทที่ ๑

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

หนึ่งในปัจจัยการบริหารอันประกอบด้วย Man Money Material Management คน (Man) เป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้ง แนวนโยบายของผู้บริหารไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลชมสะอาด ได้กำหนดส่วนราชการได้รับผิดชอบตามประกาศเทศบาลตำบลชมสะอาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้งานการเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลชมสะอาด งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนด ตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและงานแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระบบที่สูงขึ้น งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางการวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีผู้ขับเคลื่อนข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้ง แนวนโยบายของผู้บริหารไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผู้บริหารจึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศของเทศบาลตำบลชมสะอาด



**ประกาศเทศบาลตำบลชมสะอาด**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลชมสะอาด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

**๑. นโยบายวิเคราะห้ัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

**๒. นโยบายการสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

การสรรหาคณาการเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลชมสะอาดให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร และดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ โครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๒.๒.๒ มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ

๒.๒.๓ จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

**๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนําระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ เทศบาลนําระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

/เทศบาล.....

#### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลชมสะอาด ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

#### ๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลชมสะอาด มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

#### ๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น, จัดทำกิจกรรมโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

#### ๗. นโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้านการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

#### ๘. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

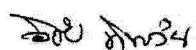
เทศบาลตำบลชมสะอาด ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและ

/การทำงาน.....

การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลตำบลชมสะอาดจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานราชการ และประชาชนทั่วไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๘



(นายวิชัย ทิพวัน)

นายกเทศมนตรีตำบลชมสะอาด

## บทที่ ๒

### พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ของเทศบาลตำบลชมสะอาด ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาด้านทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

## วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น

| การพัฒนาบุคลากร | ลักษณะเฉพาะ                                                                                                           | วัตถุประสงค์/เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. การปฐมนิเทศ  | เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ | ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ พัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ                                         |
| ๒. การฝึกอบรม   | เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                           | ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น |

| การพัฒนาบุคลากร                                      | ลักษณะเฉพาะ                                                                                                                                            | วัตถุประสงค์/เป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓. การศึกษา หรือ ฝึกงาน                              | เน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ  | <p>๑. บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค</p> <p>๒. ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>                                         |
| ๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา  | เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ                | <p>๑. สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม</p> <p>๒. เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนานั้นๆ</p>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม | เน้นอธิบายรายละเอียดของงานไม่จำเป็น จะต้องอยู่ในภาคสนามเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร | <p>๑. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาตนเอง</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดปัญหาในการสอนงาน โดยเน้นพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป</p> <p>๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น หรือที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนา หรือ ต้องการเสริมและพัฒนา</p> |

### บทที่ ๓

#### สรุปผลการดำเนินการตามนโยบาย

เทศบาลตำบลชมสะอาด อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จึงสรุปผลและรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ประกอบด้วยนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)
๒. ด้านการพัฒนา (Development)
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ของเทศบาลตำบลชมสะอาด อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

[illegible]