แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่)

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดวิธีการจัดการและฝึกอบรมต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงการวางแผนด้านกำลังคนให้เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละแผนก

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ก็เป็นหนึ่งหน่วยงานของรัฐที่ต้องการให้องค์กรมีการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการบริหารกิจการภายใน จึงจำเป็นต้องวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ประกอบด้วย

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. การบรรจุและแต่งตั้ง
๔. การพัฒนาบุคลากร
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ และเพื่อให้ได้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการเข้ามาผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ และความเจริญที่ มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งมั่นพัฒนา เสริมสร้างสมรรถนะให้บุคลากร
เพียบพร้อมขีดความสามารถ นอมรับและให้บริการ
ปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา ทรัพยากรบุคคล.....ให้มีคุณภาพ
รักษา ทรัพยากรบุคคล.....ให้คงอยู่
สนับสนุน ทรัพยากรบุคคล....ให้มีความรู้ ความความสามารถ
ส่งเสริม ทรัพยากรบุคคล....ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

๑. มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ

แผนงาน : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๔.๑ **ด้านการวางแผนกำลังคน** เป็นการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง กรณี เกษียณอายุ โอนย้าย หรือลาออก ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาขอใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว

นโยบาย : การวางแผนกำลังคนให้เตรียมพร้อมกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นข้างหน้า	
เป้าประสงค์	จัดเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพสามารถบริหารจัดการให้พร้อมที่จะรับมอบหมายหน้าที่และตำแหน่ง กรณี เกษียณอายุ โอนย้าย หรือลาออก
กลยุทธ์	การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง กรณี เกษียณอายุ โอนย้าย หรือลาออก
ตัวชี้วัด	มีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ที่ เกษียณอายุ โอนย้าย หรือลาออก

๔.๒ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน กระบวนการในการค้นหาตลอดจนคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่องค์กรต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ และจะสิ้นสุดกระบวนการเมื่อองค์กรนั้นรับบุคคลนั้นๆ เข้าเป็นพนักงานแล้ว

นโยบาย : การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	
เป้าประสงค์	วางแผนขั้นตอนและกระบวนการในการสรรหาและเลือกสรรให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้
กลยุทธ์	คัดกรอง คัดเลือก หรือคัดสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความโดดเด่น ตรงตามคุณสมบัติหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
ตัวชี้วัด	ได้ผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาปฏิบัติงานราชการ

๔.๓ การบรรจุและแต่งตั้ง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากผู้ได้รับคัดเลือกตามลำดับที่ในตำแหน่งและอัตราว่าง ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมไปถึง การย้าย การโอน และการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

นโยบาย : การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
เป้าประสงค์	การสรรหาเพื่อมาทดแทนอัตราตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
กลยุทธ์	การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร ประกาศรับสมัครคัดเลือก ประกาศรับโอนย้าย
ตัวชี้วัด	มีผู้สนใจและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม อาจจะกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร หรือกำหนดหลักสูตรพัฒนาให้หลากหลายและนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

นโยบายการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	
เป้าประสงค์	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร
กลยุทธ์	ใช้การขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
ตัวชี้วัด	ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๔.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน “เป็นการคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจะจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา

นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	
เป้าประสงค์	การจัดทำกระบวนการ ขั้นตอน การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในหน่วยงาน
กลยุทธ์	การนำข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ตัวชี้วัด	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รับทราบหลักเกณฑ์หรือแนวทางนวทางในการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔.๖ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นการส่งเสริมและเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานราชการ

นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุลากรภายใน	
เป้าประสงค์	พนักงานทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย
กลยุทธ์	ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย
ตัวชี้วัด	นำนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ไปจัดทำโครงการเพื่อสร้างจิตสำนึก สร้างค่านิยมให้พนักงานทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย

๔.๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งที่ของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

นโยบายการสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าไปในสายอาชีพ	
เป้าประสงค์	ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาส ให้เลือกเส้นทางความก้าวหน้า เช่น การสอบแข่งขัน การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การโอนย้าย
กลยุทธ์	การสร้างขวัญกำลังใจ และตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
ตัวชี้วัด	การอนุญาตหรืออนุมัติในเส้นทางความก้าวหน้าที่ได้เลือกไว้

๔.๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	
เป้าประสงค์	ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยการอำนวยความสะดวกให้บุคคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัด	๑.การสร้างความปลอดภัยในการทำงานในด้านต่างๆ ๒ มีจัดหา จัดซื้อ หรือซ่อมแซม เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการสร้างความปลอดภัย หรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑ วางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒.ขออนุมัตินายกเทศมนตรีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๓.ในกรณีใช้หลักเกณฑ์ ข้อระเบียบ หรือข้อกฎหมาย เข้ามาเกี่ยวข้องให้นำมาเปิดเผยบนเว็บไซต์ เช่น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) , คณะกรรมการกลางข้าราชการท้องถิ่น (ก.จ.)

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการกลางข้าราชการ (ก.กลาง) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.ท.จ.สมุทรสงคราม) เป็นต้น

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบแผนงาน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเหมืองใหม่

ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการ

๑ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.นำแสดงบนเว็ปไซต์ในรูปเล่มรายงานหรือ โดยบันทึกข้อความเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ หรือเห็นชอบก็ได้

(ลงชื่อ) ..... ผู้เขียนแผนงาน
(นางจาณัฏฐ์สา พุ่มแตงอ่อน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้เสนอแผนงาน
(นางสาวบัณฑิตา มาบัณฑิต)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) .....ผู้เห็นชอบแผนงาน
(นางสาวบัณฑิตา มาบัณฑิต)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

(ลงชื่อ) .....ผู้เห็นชอบแผนงาน
(นายชินโชติ ละเขียว)
รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

(ลงชื่อ) .....ผู้อนุมัติแผนงาน
(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๑๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นั้น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้มีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จแล้ว และเพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนดังกล่าว จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

ด้าน	นโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน
๑ ด้านการวางแผนกำลังคน	**นโยบาย** การวางแผนกำลังคนให้เตรียมพร้อมกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นข้างหน้า	เป็นการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง กรณี เกษียณอายุ โอนย้าย หรือลาออก ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาขอใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว
๒ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	**นโยบาย** การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่องค์กรต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือกการสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ และจะสิ้นสุดกระบวนการเมื่อองค์กรนั้นรับบุคคลนั้นๆ เข้าเป็น พนักงานแล้ว
๓ การบรรจุและแต่งตั้ง	**นโยบาย** การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	บรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากผู้ได้รับคัดเลือกตามลำดับที่ในตำแหน่งและอัตราว่างให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมไปถึง การย้าย การโอน และการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ด้าน	นโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน
๔ การพัฒนาบุคลากร	**นโยบาย :** การพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	เป็นการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม อาจจะกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร หรือกำหนดหลักสูตรพัฒนาให้หลากหลาย และนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป
๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	**นโยบาย :** ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	เป็นการคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจะจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษา
๖ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	**นโยบาย :** ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุลากรภายใน	เป็นการส่งเสริมแลเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานราชการ
๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	**นโยบาย :** การสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าไปในสายอาชีพ	เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งที่ของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน
๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	**นโยบาย :** การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

.....ปลัดเทศบาล
.....ผู้อำนวยการกอง
.....หัวหน้างาน
.....ร่าง พิมพ์ ทาน