

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคล



ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มีใช้เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับโลก ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของรัฐจึงมีสิ่งใหม่ๆที่ต้องเผชิญ พร้อมกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนพัฒนาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๒
๔. จุดมุ่งหมาย	๒
๕. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและสภาพแวดล้อม	๓
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ อบต.นาประดู่	๔
๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ	๖

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ได้ยกฐานะจากสภาตำบล เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ ระยะทาง ๑๒ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดปัตตานี ระยะทาง ๒๘ กิโลเมตร มีจำนวน ๗ หมู่บ้าน มีจำนวน ประชากร ๕,๙๖๗ คน จำนวน ๑,๖๖๙ ครัวเรือน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

“ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ มีการบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล เน้นการศึกษา สาธารณสุขก้าวไกล เศรษฐกิจชุมชนมั่นคง โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”

๓. พันธกิจ

เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง

๑. ดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารจัดการที่ดีและหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ทุกระดับ
๓. ส่งเสริมกีฬา นันทนาการและสร้างเสริมสุขภาพอนามัย
๔. ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน
๕. พัฒนากิจกรมสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๖. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

๔. จุดมุ่งหมาย

เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคม ได้รับบริการด้านสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอเพียง
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
๗. อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. บุคลากรได้รับการพัฒนา สามารถบริการประชาชนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลอย่างยั่งยืน

**๕. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาส
การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	จุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน
๑. มีการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย ๒. มีศักยภาพทางด้านการเกษตร และการเลี้ยงสัตว์ ๓. มีเส้นทางการคมนาคมสะดวก และเป็นเส้นทางหลักในการสัญจรภายในอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ทำให้มีความเจริญเติบโตด้านการพาณิชย์ ๔. คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่มีความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ๕. บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	๑. ประชาชนในพื้นที่ที่มีมาตรฐานการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น ๓. ประชาชนส่วนหนึ่งไม่เข้าใจวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีหลากหลายในพื้นที่ที่ถูกต้องและชัดเจน ๔. ประชาชนมีปัญหาสุขภาพอนามัย ๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๖. ประชาชนในพื้นที่ที่มีความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
โอกาส (Opportunities) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	อุปสรรค (Threats) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก
๑. มีที่ตั้งได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์ และเป็นตำบลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ๒. มีความสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ ความสวยงามของธรรมชาติ ก่อให้เกิดโอกาสและการใช้ประโยชน์เชิงอนุรักษ์ ๓. รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกทั้งมีการปฏิรูประบอบราชการและมีการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้ท้องถิ่นสามารถจัดการบริหารได้ด้วยตนเอง	๑. มีปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้เกิดความหวาดระแวงของประชาชนนอกพื้นที่ ๒. นโยบายของรัฐบาลขาดความต่อเนื่อง ๓. การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๔. การมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับประชาชนยังไม่ดีพอ

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

กลยุทธ์ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ สำนักงานปลัด ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

กลยุทธ์ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนา.....

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล(E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๒.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่
องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่

๓. ด้านการรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนการพัฒนาคณาชีพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ประจำปี จัดทำเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล
การปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วน
ตำบลนาประดู่

กลยุทธ์ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคณาชีพประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนา
ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑)ด้านการทำงาน ๒)ด้านส่วนตัว ๓)ด้านสังคม และ ๔)เศรษฐกิจ

๓.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาสีประจำปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อม
ความสัมพันธ์และความสามัคคี ของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ

๓.๕ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและ
ทันสมัย

๓.๖ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือก
บุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วน
ตำบลและหากมีบุคลากรที่ความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๗ ดำเนินการเร่งรัดขอรับสวัสดิการให้กับบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๘ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานจ้าง และ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่
กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลา
ที่กำหนด หากมีข้าราชการ หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่พิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร
บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง
ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

/กลยุทธ์.....

กลยุทธ์ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๕. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ดังนี้

๕.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๕.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๕.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๗. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

ทั้งนี้ สำนักงานปลัด รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ทราบ ปีละครั้ง

