

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร งานทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน  
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีใช้เพียงรู้สึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายกับสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียนจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตาม พระราชบัญญัติ แผน และ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑
๓. พันธกิจ	๒
๔. เป้าประสงค์	๒
๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๒
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.หลุ่งตะเคียน	๓

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา**

**๑. ความเป็นมา**

“ห้วยตะเคียน” เป็นชื่อของชุมชนหลักแห่งหนึ่งที่มีการตั้งถิ่นฐานในช่วงประมาณ ปี พ.ศ. ๒๔๙๓ - ๒๕๐๐ โดยราษฎรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเพ และอพยพมาจากอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในห้วงเวลานั้นมีลักษณะการตั้งถิ่นฐานหลักที่สำคัญได้แก่ บริเวณบ้านไผ่นกเขา บ้านตะแกรง บ้านห้วยตะเคียน และบ้านหนองสาย เมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๓ ได้มีราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๗ ตอนที่ ๙๒ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่อำเภอประทาย อำเภอสีคิ้ว อำเภอชุมพวง อำเภอโนนสูง อำเภอห้วยแถลง และ กิ่งอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๑๓ เนื่องด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลภายในท้องที่ โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช ๒๔๕๗ มาตรา ๖ และ มาตรา ๒๙

**ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอห้วยแถลง ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

**ทิศเหนือ** ติดต่อกับเขตตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยถือสันเนินไทรกกระดองเต่าด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ ไปตามลำห้วยลึก ไปจดลำมาศด้านทิศเหนือบ้านห้วยตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

**ทิศใต้** ติดต่อกับเขตตำบลจิวและตำบลเมืองพลับพลา อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำห้วยแถลงไปบรรจบลำมาศด้านใต้บ้านโนนพิถี หมู่ที่ ๑๐ ตำบลห้วยตะเคียน ถึงด้านทิศใต้บ้านตาต่อน หมู่ที่ ๗ แล้วแยกตามทางหลวงชนบทไปด้านทิศเหนือบ้านท่าลี่ หมู่ที่ ๔ ไปร่วมหนองตะครอง ผ่านท่าเลเลี้ยงสัตว์บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลเมืองพลับพลา ตรงไปแหวแดง แล้วตามร่องน้ำผ่านนายจันท์ หมื่นประโยชน์ นางสมบูรณ์ แสงแพง ไปร่วมปลายลำห้วยทะยุงด้านทิศใต้ บ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ตำบลห้วยตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

**ทิศตะวันออก** ติดต่อกับเขตตำบลสาหร่าย อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำห้วยลึกไหลไปบรรจบตามลำมาศไปถึงท่ารอ ตรงลำห้วยแถลงไหลไปบรรจบลำมาศอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอห้วยแถลง และ อำเภอชุมพวง ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับเขตตำบลห้วยประดู่ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือ โคนหนองหญ้าขาวด้านทิศตะวันตกบ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ไปตามสันโคกหนองหญ้าขาวอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอห้วยแถลงและอำเภอพิมาย ไปร่วมลำห้วยลึกด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลห้วยตะเคียน ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวเขต

**๑.๒ เนื้อที่**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๒,๕๐๐ ไร่ พื้นที่บางแห่งยังอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ แยกพื้นที่และการใช้ประโยชน์

**ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน**

“ครอบครัวเข้มแข็ง คนมีคุณธรรม บริการทั่วถึง ยึดเศรษฐกิจพอเพียง”

## ๒ พันธกิจ (MISSION) ในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การพัฒนา ครอบครัว ชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืนและสมดุล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองอย่างพอเพียง
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในครอบครัว ชุมชน องค์กร
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## ๓ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. การคมนาคมขนส่งทางบกทั่วถึง มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทาง เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถ ใช้ถนน
๒. การบริการสาธารณสุข – สาธารณูปการ ครอบคลุม ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและปกครองแบบธรรมาภิบาล
๔. ครอบครัว ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้แบบพอเพียง ตลอดจนมีคุณธรรม มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. จัดการด้านกระบวนการ การเงิน การคลัง ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับการถ่ายโอนการกระจายอำนาจภาครัฐสู่ท้องถิ่นเพื่อการบริการที่ดี
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
๗. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ และสร้างจิตสำนึกการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดีและทั่วถึง

## ๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยประสานกับภาครัฐ/เอกชน
๔. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย มีสาธารณูปโภคที่ทั่วถึงและเพียงพอ

## ๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

### ๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางพอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

#### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสารระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากร ยังไม่ พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน

๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล

## ๕.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

### โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้แก่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

### อุปสรรค(threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

## ๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหู่ตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบลหู่ตะเคียนถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

#### เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนความก้าวหน้าตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

## ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรหลักคุณธรรมปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

## ๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

**ภาคผนวก**





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน  
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

นายทศศักดิ์ อยู่ศิริบูรณ์

(นายทศศักดิ์ อยู่ศิริบูรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน