

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร งานทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน  
อำเภอหัวยແຄລງ จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีเชิงรุกในการด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกวิถีใหม่ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ใน การแข่งขันสูงด้วยมาตรฐานสากล สงผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทาย กับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียนจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และ การบริการประชาชนตามภารกิจอำเภอที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน

มกราคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑
๓. พัฒกิจ	๒
๔. เป้าประสงค์	๒
๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๒
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อปต.หลังตะเคียน	๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน อำเภอหัวใหญ่แฉลง จังหวัดนครราชสีมา

## ๑. ความเป็นมา

“หลังตะเคียน” เป็นชื่อของชุมชนหลักแห่งหนึ่งที่มีการตั้งถิ่นฐานในช่วงประมาณ ปี พ.ศ. ๒๔๙๓ - ๒๕๐๐ โดยราชภูมิส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเมือง และอพยพมาจากอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในห้วงเวลานั้นมีลักษณะการตั้งถิ่นฐานหลักที่สำคัญได้แก่ บริเวณบ้านไผ่นกเขา บ้านตะแกรง บ้านหลังตะเคียน และบ้านหนองสาย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ได้มีราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๗ ตอนที่ ๙๒ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๓ ประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่อำเภอประทาย อำเภอสีคิว อำเภอชุมพวง อำเภอโนนสูง อำเภอหัวใหญ่แฉลง และ กิ่งอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๑๓ เนื่องด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลภายในท้องที่ โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช ๒๔๕๗ มาตรา ๖ และ มาตรา ๒๙

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอหัวใหญ่แฉลงจังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอหัวใหญ่แฉลง ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตำบลโภสต์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยถือสันนิဂอร์กระดองเต่าด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ ไปตามลำหัวยลึก ไปจุดสามยอดด้านทิศเหนือบ้านหลังตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตตำบลจิ้วและตำบลเมืองพลับพลา อำเภอหัวใหญ่แฉลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำหัวยแฉลงไปบรรจบสามยอดด้านใต้บ้านโนนเพ็ด หมู่ที่ ๑๐ ตำบลหลังตะเคียน ถึงด้านทิศใต้บ้านตาด่อน หมู่ที่ ๗ แล้วแยกตามทางหลวงชนบทไปด้านทิศเหนือบ้านท่าลี หมู่ที่ ๔ ไปร่วมหนองตะครอง ผ่านทำเลเดียงสัตว์บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลเมืองพลับพลา ตรงไปเหวแดง แล้วตามร่องน้ำผ่านนายจันทร์ หมื่นประโยชน์ นางสมบูรณ์ แสงแพง ไปร่วมปลายลำหัวยทะยุงด้านทิศใต้ บ้านโคกชาด หมู่ที่ ๙ ตำบลหลังตะเคียน ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตตำบลสาหาราย อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือกึ่งกลางลำหัวยลึก ให้ลไปบรรจบสามยอดด้านใต้บ้านโคกชาด หมู่ที่ ๘ ไปตามสันโคกหนองหญ้าขาวอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอหัวใหญ่แฉลง และ อำเภอชุมพวง ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตตำบลหลังประเทศไทย อำเภอหัวใหญ่แฉลง จังหวัดนครราชสีมา โดยถือ โคกหนองหญ้าขาวด้านทิศตะวันตกบ้านโคกชาด หมู่ที่ ๘ ไปตามสันโคกหนองหญ้าขาวอันเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอหัวใหญ่แฉลงและอำเภอพิมาย ไปร่วมลำหัวยลึกด้านทิศเหนือบ้านโคกรักษ์ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลหลังตะเคียน ระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นแนวเขต

### ๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน มีพื้นที่ทั้งหมด ๘๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๒,๔๐๐ ไร่ พื้นที่บางแห่งยังอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ แยกพื้นที่และการใช้ประโยชน์

### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน

“ครอบครัวเข้มแข็ง คนมีคุณธรรม บริการทั่วถึง ยึดเศรษฐกิจพอเพียง”

## ๒ พันธกิจ (MISSION) ในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การพัฒนา ครอบครัว ชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณสุขสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืนและสมดุล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองอย่างพอเพียง
๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภยายนครอบครัว ชุมชน องค์กร
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## ๓ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. การคมนาคมขนส่งทางบกทั่วถึง มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทาง เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถ ใช้ถนน
๒. การบริการสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ ครอบคลุม ทั่วถึงและได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและปกครองแบบธรรมาภิบาล
๔. ครอบครัว ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้แบบพอเพียง ตลอดจนมีคุณธรรม มีความมั่นคงและปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาฯลฯ สภาพติด
๕. จัดการด้านกระบวนการ การเงิน การคลัง ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และ สามารถตรวจสอบได้โดยคล้องกับอำนาจหน้าที่และการกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับการถ่ายโอนการกระจายอำนาจจากภาครัฐสู่ท้องถิ่นเพื่อการบริการที่ดี
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี
๗. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ และสร้างจิตสำนึกการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ได้และทั่วถึง

## ๔. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยประสานกับภาครัฐ/เอกชน
๔. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. มีแนวทางคุณภาพที่หลากหลาย 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 ยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน

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

#### ๕.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

##### โอกาส (Opportunity)

- ๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
- ๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
- ๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้แก่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

##### อุปสรรค(threats)

- ๑. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย
- ๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
- ๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

#### ๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหลังเคียง

องค์การบริหารส่วนตำบลหลังเคียงน่าว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจเพื่อใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานท้องค์กรคาดหวัง

##### 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 ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

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

## ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบันของงาน ช่วยลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรับการพัฒนา ระบบในอนาคต
๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจุうใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสมัพนอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

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

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน  
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมห้องถินให้มีความเข้มแข็ง ในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนา湿润ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความ หลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถินสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิน พ.ศ.๒๕๔๗ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายช้อน กองศรี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลังตะเคียน