



นโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา
สำนักปลัดเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา
อำเภอช้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ก

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม ผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยคล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลห้วยพัฒนา ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากุศลกร ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรตำบล โดยคำนึงถึงนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หวังว่ายุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ข

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร	๑
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร	๒
บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายการพัฒนา	๔
บทที่ ๕ นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๖
บทที่ ๖ การนำนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๙

บทที่ ๑

ความเป็นมาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ความเป็นมา

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาทั้งในด้านนโยบายและการลงทุน ด้านการศึกษา ประกอบกับปริมาณกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังมีน้อยและมีแนวโน้มจะขาดแคลนมากยิ่งขึ้นไม่เพียงพอต่อการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.)ได้ให้น้ำหนักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)ของความสำคัญของการพัฒนาและการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มุ่งสู่”สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” จึงเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญที่สุด โดยมีบทบาทเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ที่ได้รับผลจากการพัฒนา

เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยซ้อพัฒนาีการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติราชการ รวมถึงมีการจัดการความรู้ในเทศบาลตำบลที่มีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้อุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล โดยจะต้องมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและสมรรถนะ(Competency) ที่ต้องการ ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน รวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาของบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒.วัตถุประสงค์

๑.เพื่อให้เทศบาลจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม

๒.เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคน ทั้งทางด้านการศึกษาและการฝึกอบรมให้มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต

๓.เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๔.เพื่อใช้ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการประสานความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากรในเทศบาลต้องชัยพัฒนา

ตัวแปรวิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ภาพรวมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> -อยู่ในเขตพื้นที่ส่งน้ำของเขตชลประทานเขื่อนลำปาว และมีแหล่งน้ำในพื้นที่ประกอบด้วยแม่น้ำ จำนวน ๑ สาย (แม่น้ำชี) -ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร เช่น ทำนา ปลุกพืชผักสวนครัว และเลี้ยงสัตว์เพื่อบริโภคในครัวเรือนและขายเพื่อเป็นรายได้เสริม -พืชเศรษฐกิจของพื้นที่นข้าวหอมมะลิ มีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด จำนวน ๑๑,๓๘๐ ไร่ -สามารถทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลต้องชัยพัฒนา มีภูมิประเทศเป็นที่ดอนและที่ราบลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแอ่งกระทะ น้ำท่วมซ้ำซาก
คณะผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ -สังคมเครือญาติประสานงานได้ง่าย -แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความเป็นกันเอง ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย 	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นสังคมเครือญาติ ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ เป็นการปิดโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มาจากการสอบแข่งขัน
สมาชิกเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นคนในพื้นที่ ประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว มีความสามัคคี รักหมู่คณะ 	<ul style="list-style-type: none"> -ขาดการติดตามงาน มีภารกิจส่วนตัวมาก
พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> -มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถอุทิศเวลาให้งานราชการได้ มีความสามัคคี รักหมู่คณะรักความก้าวหน้า ขยันขันแข็ง อ่อนน้อมถ่อมตนสามารถให้บริการประชาชนได้ดี มีความสามารถหลากหลาย -บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ -บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ -องค์กรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -บุคลากรทำงานเป็นทีมดี -บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> -ภารกิจมาก ขาดความรู้เชิงวิชาการขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวนพนักงานไม่สัมพันธ์กับลักษณะงาน -การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ -บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่ -การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ -การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ

ตัวแปรวิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> -การประเมินผลการปฏิบัติราชการ -มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน 	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงานในการประเมินผล -ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ -บุคลากรขาดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ -ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาน้อย -เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ -บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ -บุคลากรยังขาดความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของเทศบาล

บทที่ ๔

วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑.วิสัยทัศน์(Vision)

“บุคลากรเทศบาลต้องช่วยพัฒนา เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ มีค่านิยมสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้นำ บริการเป็นเลิศ สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนภายในปี ๒๕๖๓”

๒.พันธกิจ(Missions)

- ๑.จัดให้มีหรือส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้เฉพาะตำแหน่งและสายงานของตนเองอย่างเหมาะสม
- ๒.ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๓.นำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้ภายในองค์กร
- ๔.ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ที่หลากหลายและทันสมัยพร้อมบริการอยู่เสมอ
- ๕.จัดให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม พึงดำรงตนอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๓.จุดมุ่งหมายเพื่อการบริหารและการพัฒนา(Goals)

- ๑.มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย
- ๒.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
- ๓.พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี
- ๔.พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
- ๕.บริการประชาชนด้วยความอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ รักสามัคคีในหมู่คณะ

๔.เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาของสำนักงานเทศบาลต้องช่วยพัฒนามี ๔ กลุ่มดังนี้

- ๑.ผู้บริหารเทศบาลตำบลต้องช่วยพัฒนา
- ๒.สมาชิกสภาเทศบาลตำบลต้องช่วยพัฒนา
- ๓.ข้าราชการ/พนักงานของเทศบาล
- ๔.พนักงานจ้างเทศบาลตำบลต้องช่วยพัฒนา

เทศบาลตำบลต้องช่วยพัฒนา มีเป้าหมายของการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑.ผู้บริหารมีค่านิยมสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การพัฒนาตามแนวทางการบริหารยุคใหม่
- ๒.บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓.บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถที่เหมาะสม
- ๔.ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ในระดับมากขึ้น ร้อยละ ๘๐

บทที่ ๕

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยซ้อพัฒนา

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลห้วยซ้อพัฒนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรไว้ รวม ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

นโยบายที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานแบบบูรณาการ

แนวทางการพัฒนา

๑.ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

๒.ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทางให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหาร เฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่ การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของข้าราชการให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑.ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาดและประโยชน์สุขของประชาชน

๒.พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกลประกอบกับการอบรมในห้องเรียนโดยการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำกรเรียนรู้แบบสนับสนุนให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

๓.พัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔.การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยมุ่งเน้นที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ

นโยบายที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถเพื่อสามารถปฏิบัติงานตามงานภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของข้าราชการ
๒. ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเฉพาะทางและมีการประเมินติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

นโยบายที่ ๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการประเมินข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินข้าราชการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติการบริหารราชการแนวใหญ่
๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินข้าราชการที่มีคุณภาพ

นโยบายที่ ๕ พัฒนาด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในรูปแบบต่างๆ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษาและใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพตามโอกาสที่เหมาะสม

นโยบายที่ ๖.พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

แนวทางการพัฒนา

- ๑.ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรไปสืบทอดเลือกตั้ง
- ๒.ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
- ๓.สร้างความโปร่งใส สมานฉันท์ บนพื้นฐานความถูกต้องและยุติธรรม
- ๔.ส่งเสริมให้ผู้บริหาร และฝ่ายการเมืองได้มีความรู้ความเข้าใจและนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

บทที่ ๖

การนำนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีการสร้างกฎ กติกาเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดังนี้

๑. นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลไปบรรจุในแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนราชการภายใต้การกำกับดูแลกำกับของนายกเทศมนตรี

๒. จัดตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสัมมนาในสัดส่วนที่เหมาะสม

๓. ประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องที่จะนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปใช้บูรณาการร่วมกัน

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและสรุปรายงาน เสนอปีละ ๑ ครั้ง



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยซึ้งพัฒนา

เรื่อง ประกาศใช้นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลห้วยซึ้งพัฒนา เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยซึ้งพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยซึ้งพัฒนามีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลห้วยซึ้งพัฒนา จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลห้วยซึ้งพัฒนา รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายปรีชา ศรีจินดา)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยซึ้งพัฒนา