



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลห้วยปลวก  
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

## คำนำ

สำหรับช่วงที่ผ่านมาระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเทศบาลตำบลหัวปลวก จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากร ที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

เทศบาลตำบลหัวปลวก จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นเทศบาลตำบลหัวปลวก ที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

เทศบาลตำบลหัวปลวก

## สารบัญ

บทที่ ๑	๑
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
เป้าหมาย	
บทที่ ๒	๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	
บทที่ ๓	๕
นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	
นโยบายด้านสวัสดิการ	
บทที่ ๔	๗
การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

บทที่ ๑  
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหาย ต่อองค์กรดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศณะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลห้วยปลารวม จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณะคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลห้วยปลารวม ระยะสั้น

ผู้บริหาร

- ๑ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล

พนักงานเทศบาล

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี
๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี

- หลักสูตร/ปี
๓. องค์กรสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑
  ๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๕. ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส  
ประชาชน
    ๑. สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
    ๒. ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ
    ๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขในการให้บริการประชาชน

#### ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหัวปลวก ในระยะยาว

##### ผู้บริหาร

๑. มีศักยภาพในการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่
  ๒. สามารถปฏิบัติงานสูงความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ
- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
  ๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน
- ประชาชน
๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
  ๒. องค์กรสามารถให้บริการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลหัวปลวก

#### วิสัยทัศน์

ชุมชนน่าอยู่เขตชุมชนธรรม เลิศล้ำประเพณีไทยยวน ประชาชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมภูมิปัญญา รักษาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ยุค ๔.๐

#### พันธกิจ

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุก ๆ ด้าน
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม อนุรักษ์และสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรและพัฒนาคุณภาพในการให้บริการประชาชน
- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

#### การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก

##### ๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	<ol style="list-style-type: none"><li>การประสานงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความสามัคคี และทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</li><li>การมอบอำนาจตามศักยภาพภายใน อำนาจหน้าที่ภายใต้ขอบเขตกฎหมาย</li><li>การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความเรียบร้อย</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>การแบ่งส่วนราชการ ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</li><li>การวางแผน ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ</li></ol>
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย	มีหัวหน้าส่วนราชการ ที่มีความรู้ ด้านระเบียบกฎหมาย ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในส่วนราชการทุกส่วน	ประชาชนไม่ทราบรายละเอียดการบังคับใช้เทศบัญญัติ
๓. ด้านบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"><li>มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย</li><li>ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน องค์กรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง สอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พัฒนาตนเอง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไม่เข้าใจในระเบียบและหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า</li><li>บางงานมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ</li></ol>

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๔. ด้านงบประมาณ	๑. มีงบประมาณจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ไม่ครอบคลุม และดำเนินการแก้ไขปัญหาล่าช้า	๑. ประชาชนขาดความตื่นตัวในการชำระภาษีประจำปี
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๑. มีการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล	๑. เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลขาดความแม่นยำ ๒. การได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน	ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการการนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	การทำหน้าที่ตัวแทนประชาชนของฝ่ายสภา มีความชัดเจน มีการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะส่งผลดีต่อประชาชน	การอนุมัติงบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นไม่ได้สามารถดำเนินการทุกโครงการตามที่ประชาชนร้องขอ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด
๒. ด้านเศรษฐกิจ	ประชาชนมีรายได้หลักและรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพ และมีความตื่นตัวในการเก็บออมเงิน ตลอดจนดำเนินการชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	ประชาชนได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ โรค แมลงศัตรูพืช ทำให้ผลผลิตและรายได้ลดลง
๓. ด้านสังคม	ชุมชนมีวัฒนธรรมที่โดดเด่น มีการอนุรักษ์และสืบสานโดยชุมชน	มีการขยายตัวของชุมชน วิถีชุมชนเริ่มเป็นชุมชนเมือง ทำให้ประชาชนเอื้ออาทรต่อกันน้อยลง รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนโดยชุมชนลดน้อยลง เมื่อมีปัญหาจะรอให้หน่วยงานเข้ามาแก้ไขการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเองน้อยลง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	นโยบายรัฐบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	นโยบายใหม่ ๆ ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
๕. ด้านเทคโนโลยี	การพัฒนาและคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เทคโนโลยีราคาถูกลง มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว รองรับปริมาณงานจำนวนมากได้ดี	บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**บทที่ ๓**  
**นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล**

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์**

การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้ในกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ กำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง  
เป้าประสงค์**

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่มีพึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหัวปลวก ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. การบริหารจัดการ การยกย่องคนดีคนเก่งขององค์กร

**๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

**กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กร
๕. การจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาระบบ...../



#### ๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ และบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

#### ๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

##### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการสื่อสารทรัพยากรมนุษย์

## บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้กำหนดวิธีติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	เป็น	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	เป็น	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็น	กรรมการ
๕. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล	เป็น	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหัวปลวก เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามและประเมินผล ให้นายกเทศมนตรีรับทราบเพื่อพิจารณา



ประกาศเทศบาลตำบลหัวปลวก  
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ทั้งนี้ คณะทำงานจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลโดยคณะกรรมการให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

จึงประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง รับทราบและถือปฏิบัติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสามารถ แก้วมณี)  
นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก