



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด  
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปแล้ว นั้น

ในการนี้ ผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
- ๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารผลตอบแทน
- ๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

**๒. ด้านการสรรหาคคนดีคนเก่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด แสวงหาคคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

## แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง
- ๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรีและจังหวัดใกล้เคียง
- ๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

## ๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และอาจดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษได้

## แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ เมื่อองค์การมีตำแหน่งว่างและต้องมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ให้รายงานขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๒ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ
- ๓.๓ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ
- ๓.๔ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้
- ๓.๕ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวเข้ารับการบรรจุ แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง
- ๓.๖ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ
- ๓.๗ กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

#### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

##### แนวทางปฏิบัติหน้าที่

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร แลเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM ) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๔.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

#### ๕. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๕.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร ( knowledge : KM ) เผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

#### ๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ให้ความสำคัญกับผลการประเมินงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสะท้อนให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับรายบุคคล และสะท้อน ไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงมีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยมี การกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน มาสู่ระดับส่วนราชการและลงสู่ระดับบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงไปสู่นโยบายของหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาระดับกอง จะได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บริหารลงมา และถ่ายทอดลงสู่ระดับ หัวหน้าส่วนราชการ และระดับบุคคล ตามลำดับ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ๒ ส่วนหลักๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด และการประเมินสมรรถนะของบุคลากร โดยประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

#### ๖.๑ เมื่อต้นรอบการประเมิน

- หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และการประกาศให้บุคลากรในสังกัดทุกคนทราบ
- ผู้บริหารมอบนโยบายให้กับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท.
- หัวหน้าส่วนราชการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานกับบุคลากรแต่ละคนในสังกัด พร้อมร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและพฤติกรรมที่คาดหวัง

#### ๖.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

- ผู้รับการประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

#### ๖.๓ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน

- ผู้รับการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย และประเมินตนเองเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประเมินอีกครั้ง
- หัวหน้าส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แล้วเสนอ

#### ผู้บริหาร

- อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ่วงถ่วงผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของผลงาน เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นธรรม และเสนอความเห็นชอบต่อนายก อปท.

๖.๔ จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและประพฤติตัวของบุคลากรในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการประพฤติตน

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๗.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น
- ๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

## ๘. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๘.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

๘.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

## ๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๙.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๙.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๙.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๙.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๙.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๙.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

## ๑๐. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

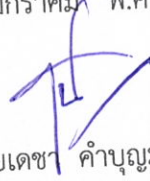
**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑๐.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดทราบโดยเร็ว

๑๐.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ((ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต. จังหวัดสระบุรี) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเดชา คำบุญมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด