



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน โทร. ๐๕๖ - ๖๔๗๑๖๔
ที่ พจ ๗๗๑๐๑/- วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

ตามที่สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย นั้น

บันทึกได้ครบรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) แล้ว สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจิตดาวร โชคพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายสุริยา ห้าวเส้ง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน.....

(นางกฤตญา มังคงโชค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน.....

นางสาว

(นางรุ่งทิพย์ แก้วประเสริฐกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน.....

นาย

(นายณรงค์ สุขโน้ต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

แบบสรุปรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

องค์กรบริหารส่วนตัวบ้านทับสะพาน อำเภอตระพานหิน จังหวัดพิจิตร
(รอบ ๒ เดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

๓. ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดหลักเกณฑ์/นโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบาย	รายละเอียดงบประมาณ
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑. จัดทำและน้อมถอดราคำสั่ง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำกับฯ ๑.๑. มีการปรับปรุงแผนอัตราชำภัสฯ ๓ ปี (พ.ร. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยวิธีการบริหารส่วนตัวบ้านทับสะพาน รวมทั้งผู้นำ Geme ปฏิรูปประเทศไทยและยกระดับมาตรฐาน ๓๐ ปี (พ.ร. ๒๕๖๑-๒๕๖๐)	๑.๑. มีการปรับปรุงแผนอัตราชำภัสฯ ๓ ปี (พ.ร. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยวิธีการบริหารส่วนตัวบ้านทับสะพาน รวมทั้งผู้นำ Geme ปฏิรูปประเทศไทยและยกระดับมาตรฐาน ๓๐ ปี (พ.ร. ๒๕๖๑-๒๕๖๐)	- ค่าใช้จ่ายงบประมาณปี ๒๕๖๒ จำนวน ๗๙๔,๗๗๐ บาท ตามแหล่งทุนเดิม ๗๙๔,๗๗๐ บาท ตามแหล่งทุนใหม่ ๘๗๗,๗๗๐ บาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
๒. ด้านการฝึกอบรม	๒.๑. จัดทำและดำเนินการตรวจสอบฯ บัญชี และรายงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานอัตราชำภัสฯ ๓ ปี ๒.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๒.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๒.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง	๒.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๒.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๒.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง	- ค่าใช้จ่าย
๓. ด้านการจัดการบุคคล	๓.๑. จัดทำและดำเนินการตรวจสอบฯ บัญชี และรายงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานอัตราชำภัสฯ ๓ ปี ๓.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๓.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๓.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง	๓.๑. จัดทำและดำเนินการตรวจสอบฯ บัญชี และรายงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานอัตราชำภัสฯ ๓ ปี ๓.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๓.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง ๓.๑. ฝึกอบรมและประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการฯ ๓ ครั้ง	- ค่าใช้จ่าย

รายละเอียดหลักเกณฑ์/นโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามมโนญา	รายละเอียดงบประมาณ ที่ใช้สำหรับการ
๒. ด้านการพัฒนา (Development)			
๒.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านสุขภาพและมนุษย์บุคคลากร ให้สามารถเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายใน	๒.๓. มีการจัดสร้างหน้างานส่วนตัวมาเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายใน จำนวน ๙ ราย	- เป้าหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จำนวน ๔๖,๘๕๒ บาท	- เป้าหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จำนวน ๔๖,๘๕๒ บาท
๒.๔ จัดทำสัมภาษณ์ความก้าวหน้าของบุคลากร เนื่อปัจจุบัน ก่อนปีการ พัฒนา ในการติดตามประเมินผลฯ	๒.๔. มีการจัดทำคุณสมบัติของบุคลากร ให้เป็นไปตามที่ต้องการ สำหรับการพัฒนาในส่วนของบุคลากรที่ต้อง	- ประเมินค่าใช้จ่าย	- ประเมินค่าใช้จ่าย
๒.๕ สำเร็จให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	๒.๕. มีการจัดสร้างหน้างานส่วนตัวมาเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอกที่ได้รับงบประมาณที่ จำนวน ๕๙ ราย	- เป้าหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จำนวน ๔๖,๘๕๒ บาท	- เป้าหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จำนวน ๔๖,๘๕๒ บาท
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)			
๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้เดิร์บี้สั่งเสริมการจัดตั้การให้ได้รับสวัสดิการตามที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	๓.๑. มีการจัดสร้างหน้างานส่วนตัวมาเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอกที่ได้รับงบประมาณที่ จำนวน ๕๙ ราย	- เป้าหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จำนวน ๔๖,๘๕๒ บาท	- เป้าหมายที่ตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปี จำนวน ๔๖,๘๕๒ บาท
๓.๒ สำเริมการจัดตั้การให้เดิร์บี้สั่งเสริมการจัดตั้การตามที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	๓.๒. มีการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตามเงื่อนไขที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	- ประเมินค่าใช้จ่าย	- ประเมินค่าใช้จ่าย
๓.๓ ปรับปรุงจัดทำบุคลากรในระบบศูนย์อนุมัติบุคลากรทั้งหมด ตามที่บุคลากรห้องเรียนห้องเรียน ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เป็นปัจจุบัน	๓.๓. มีการปรับปรุงจัดทำบุคลากรตามเงื่อนไขที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	- ประเมินค่าใช้จ่าย	- ประเมินค่าใช้จ่าย
๓.๔ ควบคุมการประมวลผลตัวบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด เส้นทางการนักเรียนที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	๓.๔. มีการประมวลผลตัวบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด เส้นทางการนักเรียนที่ต้อง必要ความซึ่งหมายความว่าให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูง	- ประเมินค่าใช้จ่าย	- ประเมินค่าใช้จ่าย
๓.๕ จัดกิจกรรมย่อยๆ องค์ความรู้บุคคลากร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและสร้างชีวิตใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร	๓.๕. มีการจัดกิจกรรมย่อยๆ องค์ความรู้บุคคลากร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและสร้างชีวิตใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร	- ประเมินค่าใช้จ่าย	- ประเมินค่าใช้จ่าย

รายละเอียดหลักภายนอกที่/ไม่ภายใน ผู้ใช้ประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ	ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบาย ที่สำคัญในการ	รายละเอียดประโยชน์
๔. ดำเนินการใช้ประโยชน์ (Utilization)	<p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม “ไม่เลือกปฏิบัติ” รวมถึงคุณ ก้าว กับ ใจและผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกิจ韵味เป็นปัจจอนทางราชการและรักษาวินัย รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมและประณีตจริยธรรมสำหรับบุคลากรของสถาบันฯ ที่สำคัญที่สุด</p> <p>๔.๒ การรับปัจจัยครบทั้งจากบุคคลและบุคคลภายนอก ที่มีส่วนได้เสีย ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ที่จะช่วยให้การพัฒนาต่อไปนี้ดำเนินต่อไปได้ ภายใต้การดูแลและสนับสนุนของทุกฝ่าย ทั้งบุคลากรและบุคลากรของสถาบันฯ ที่มีส่วนได้เสีย ทั้งบุคคลภายนอกและบุคคลภายใน</p> <p>๔.๓ การพัฒนาและประเมินผล ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๔ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๕ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๖ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๗ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๘ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๙ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๑๐ การพัฒนาและประเมินผล ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ที่จะช่วยให้การพัฒนาและประเมินผล ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบาย ที่สำคัญในการ</p> <p>๔.๑ ผู้บังคับบัญชาภารมณ์ของหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ตามมาตราสั่งของหมายงานฯ</p> <p>๔.๒ ไม่มีการรับสมัครครบทั้งหมด</p> <p>๔.๓ ไม่มีการพัฒนาต่อไปนี้ที่มีงานส่วนที่สำคัญ</p> <p>๔.๔ จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลฯ ให้แก่ เว็บไซต์ อปช. แบบนิ่ม face book และแอปพลิเคชัน อปช. ทั้งหน้าจอและภาษาไทย</p> <p>๔.๕ ความเข้าใจในกระบวนการสืบสานเรื่องราว ความเชื่อมโยง ความต่อเนื่อง ความต่อเนื่องของสถาบันฯ ให้แก่บุคคลภายนอก</p>	<p>รายละเอียดประโยชน์</p> <p>ไม่มีค่าใช้จ่าย</p> <p>ไม่มีค่าใช้จ่าย</p> <p>ไม่มีค่าใช้จ่าย</p>

๒. ปัจจัยและอุปสรรค

-ไม่มี

๓. ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและครอบอัตรากำลัง รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒. จัดทำและดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางที่ระเบียบและกฎหมายกำหนด

๑.๓. จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสโดยให้เป็นไปตามแนวทางที่ระเบียบและกฎหมายกำหนด

๑.๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลการเพื่อให้ได้บุคคลการที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลการ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคคลการ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคคลการ ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคคลการให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการบริหารและวิชาการ

๒.๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลการ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ

๒.๓. ส่งเสริมให้บุคคลการได้รับการพัฒนาในสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดทักษะหรือสมรรถนะที่สูงขึ้น

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ดำเนินการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาบุคคลากร แผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งยกย่อง ชมเชยบุคคลากร เพื่อให้บุคคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒ ส่งเสริมการจัดการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระบุเบียบกำหนด

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคคลากรห้องถินแห่งชาติ ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

๓.๔ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคคลากร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลากร

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

หน่วยงานภายใต้ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา�อบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการและรักษาวินัย รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมสำหรับบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีการประกาศเผยแพร่ในช่องทางที่บุคคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน และเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนด

๔.๔ จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารข้อมูล หรือการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณรงค์ สุขโภค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน