



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงขาว อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ที่ นพ ๓๒๘๐๑/-

วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง การดำเนินการตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงขาว

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงขาว ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงขาว เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ โดยในประกาศนี้ ได้กำหนดนโยบายทั้งหมด ๗ ด้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และมาตรการในการน้อมนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารงานอัตรากำลัง
- ๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
- ๖.นโยบายด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
- ๗.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ๘.นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๙.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากแนวทางที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด ๙ ด้านนี้ งานบุคคล จึงได้ทำการวิเคราะห์แล้วจึงทำการสรุปแนวทางการดำเนินงานในแต่ละด้านเพื่อนำไปปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่ได้กำหนดไว้รายละเอียดแบบท้ายบันทึก นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายพีรัชชัย สมอุดม)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(จ.อ.อนันตศักดิ์ วงศ์สุวรรณ)

พ.ช.ป้องกันฯรักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.ดงขาว

(นางวิภา คำแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงขาว

ความเห็นรองปลัด อบต.ดงขาว

(นางสาวอริญชัยกัญญา สุนา)

รองปลัด อบต.ดงขาว

ความเห็นนายก อบต.ดงขาว

(นายสมหวาน ลาวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงขาว

การดำเนินการตามนโยบายในการปรับปรุงคุณภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	ด้านประเพณีและศิลปะจังหวัด	<p>๑. ประเพณีและศิลปะจังหวัดตามศักยภาพของจังหวัดโดยคณะกรรมการศิลปะจังหวัดและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ</p> <p>๒. ผลิตงานต่อห้องเรียนศิลปะและนำเสนอที่ประชุมจังหวัดฯ ประจำปี</p> <p>๓. ทั้งนี้นงนาระบบทุกภาคปีจะประเมินผู้ผลิตภาระภูมิปัญญาและศิลปินฯ</p> <p>เป็นครรภ์ตามผู้ผลิตภาระที่ได้รับแต่ละปี</p>	<p>๑. โครงการปฏิรูปศิลปะจังหวัดตามศักยภาพของจังหวัดโดยคณะกรรมการศิลปะจังหวัดและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ</p> <p>๒. ผลิตงานต่อห้องเรียนศิลปะและนำเสนอที่ประชุมจังหวัดฯ ประจำปี</p> <p>๓. ทั้งนี้นงนาระบบทุกภาคปีจะประเมินผู้ผลิตภาระภูมิปัญญาและศิลปินฯ</p>	ม.ค.๖๑ – ป.ค. ๖๑
๒	ด้านอัตลักษณ์และปรัชญา	<p>๑. บริหารครัวเรือนค่านิสัยสอดคล้องกับภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตลักษณ์ให้เหมาะสมลง</p> <p>๒. จัดทำแผนผังและเส้นทางศึกษาท่องเที่ยวพื้นที่จังหวัดฯ</p> <p>๓. การพัฒนาศูนย์กลางภูมิปัญญาฯ โดยให้เช้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>๑. โครงการปฏิรูปศิลปะจังหวัดตามศักยภาพของจังหวัดโดยคณะกรรมการศิลปะจังหวัดและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ</p> <p>๒. จัดทำแผนผังและเส้นทางศึกษาท่องเที่ยวพื้นที่จังหวัดฯ</p> <p>๓. โครงการประเมินภาระภูมิปัญญาในพื้นที่จังหวัดฯ</p>	ม.ค.๖๑ – ป.ค. ๖๑
๓	ด้านอัตลักษณ์และปรัชญา	<p>๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันแบบเมืองส่วนร่วมโดยการรัฐดูแล ให้ความรู้ความเข้าใจ และสนับสนุนให้กิจกรรมและ</p> <p>๒. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังจากภาระเข้ารับภาระฝึกอบรมโดยการสอนภาษาฯ และเอกสาร บรรษัทห้ามห้องที่ห้องน้ำ</p> <p>๓. ฝึกอบรมให้คุณไม่มีส่วนรับผิดชอบภาระที่ไม่เกี่ยวกับภาระและร่วมกับภาระของทางหน่วยงาน</p>	<p>๑. โครงการปฏิรูปศิลปะจังหวัดตามศักยภาพของจังหวัดโดยคณะกรรมการศิลปะจังหวัดและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ</p> <p>๒. จัดทำแผนผังและเส้นทางศึกษาท่องเที่ยวพื้นที่จังหวัดฯ</p> <p>๓. โครงการประเมินภาระภูมิปัญญาในพื้นที่จังหวัดฯ</p>	ม.ค.๖๑ – ป.ค. ๖๑
๔	ด้านการท่องเที่ยวและนวัตกรรม	<p>๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันแบบเมืองส่วนร่วมโดยการรัฐดูแล ให้ความรู้ความเข้าใจ และสนับสนุนให้กิจกรรมและ</p> <p>๒. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังจากภาระเข้ารับภาระฝึกอบรมโดยการสอนภาษาฯ และเอกสาร บรรษัทห้ามห้องที่ห้องน้ำ</p> <p>๓. ฝึกอบรมให้คุณไม่มีส่วนรับผิดชอบภาระที่ไม่เกี่ยวกับภาระและร่วมกับภาระของทางหน่วยงาน</p> <p>๔. ให้บุคลากรร่วมความตื่นตัวและร่วมมืออยู่ตลอดเวลาพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งหมดนี้ไม่ใช่ภาระที่ได้คาดไว้</p>	<p>๑. โครงการปฏิรูปศิลปะจังหวัดตามศักยภาพของจังหวัดโดยคณะกรรมการศิลปะจังหวัดและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ</p> <p>๒. จัดทำแผนผังและเส้นทางศึกษาท่องเที่ยวพื้นที่จังหวัดฯ</p> <p>๓. โครงการประเมินภาระภูมิปัญญาในพื้นที่จังหวัดฯ</p>	ม.ค.๖๑ – ป.ค. ๖๑

ที่	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน ส้ายอย่างดี	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขึ้น ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างบุคลากร ที่มีความสามารถในการสืบทอดทักษะอาชีวศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ ๔. สนับสนุนให้หน่วยงานได้รับการศึกษาในประเทศที่ดีและมีคุณภาพ ความนักวิชาในเชิงลึก	ผ่านการอบรมที่เกี่ยวกับประเพณีทางศาสนาที่ก่อให้เกิดความไม่ดี	๑๗.๗.๒๕๖๒ – ๓๐.๗.๒๕๖๒
๕	ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน ส้ายอย่างดี	๓. ให้มีการติดตามและประเมินผลการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ฝึกอบรม	ผู้นำอาชีวศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ	๑๗.๗.๒๕๖๒ – ๓๐.๗.๒๕๖๒
๖	ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน ส้ายอย่างดี	๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรมีความสามารถพอใจกับผลการประเมินฯ ผู้นำอาชีวศึกษา	๑๗.๗.๒๕๖๒ – ๓๐.๗.๒๕๖๒
๗	ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน ส้ายอย่างดี	๓. ประกาศของรัฐบาลเรื่องการปฏิหารังสีงานดูแล เรื่อง ๑๙ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ณ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒	การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสไม่มีสิ่งใด ที่บังคับใช้ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ	๑๗.๗.๒๕๖๒ – ๓๐.๗.๒๕๖๒
๘	ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน ส้ายอย่างดี	๓. จัดทำโครงการศิริราษฎร์ให้กับบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม นักวิชาชีวานตามมาตรฐาน กิจกรรมของ ๔. มอบเกียรติบัตรให้กับบุคลากรที่ได้ทำการสอนโดยตลอด	ผู้นำอาชีวศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ	๑๗.๗.๒๕๖๒ – ๓๐.๗.๒๕๖๒
๙	ดำเนินการสร้างความก้าวหน้าใน ส้ายอย่างดี	๓. จัดทำโครงการศิริราษฎร์ให้กับบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม นักวิชาชีวานตามมาตรฐาน กิจกรรมของ ๔. ให้กับบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกัน	ผู้นำอาชีวศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ	๑๗.๗.๒๕๖๒ – ๓๐.๗.๒๕๖๒

ลำดับ	หน่วยงานการบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๙	ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนท้องถิ่น	๓. ออกแนวทางการดำเนินการจัดทำหรือการลงโทษ ๓.๑ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้ติดพิษยาเสพติดและบุคคลในสังกัดที่กระทำการผิดกฎหมายไม่ร้ายแรงสำหรับคนติดพิษยาเสพติดที่ไม่ได้ในที่นั่นกว่าก่อตั้งต่อหน้าหรือห้ามทำบุญทักษิณเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายให้บุคคลเดียวกันที่ได้ลงนามในหนังสือบังคับใช้อ่อนโยนของจราจรและทำผิดผลประโยชน์ของสาธารณะตามที่ได้ลงนามไว้ที่บ้านหรือสถานที่ทำงานให้แต่ละครอบครัว	๔.๒ จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการบริหารส่วนตามแบบทั่วไป ๔.๒.๑ จำนวนการรักษาพัฒนา โดยติดต่อผู้ป่วยให้เข้ารับการรักษาพัฒนาที่โรงพยาบาลที่ได้รับการอนุมัติจากทางราชการ ๔.๒.๒ การดำเนินการรักษาพัฒนาผู้ป่วยพื้นที่ภูมิภาค คือ	๔.๒.๑ ๔.๒.๒ – ๕.๗.๑
๙	ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนท้องถิ่น	๔.๑.๓ การติดตามการลงโทษในกฎหมายที่รักษาการ ๔.๑.๓.๑ การติดตามการลงโทษในกฎหมายที่รักษาการ ๔.๑.๓.๒ การติดตามการลงโทษในกฎหมายที่รักษาการ ๔.๑.๓.๓ การติดตามการลงโทษในกฎหมายที่รักษาการ	๔.๑.๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการรักษาพัฒนา ๔.๑.๓.๒ จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการรักษาพัฒนา ๔.๑.๓.๓ จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการรักษาพัฒนา	๔.๑.๓.๑ – ๕.๗.๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลดงขวาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลลดงขวาง จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลดงขวางตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล”ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลลดงขวาง จึงได้มีนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประกาศผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ
- ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ
- การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ความเขี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 - มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
 - มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
 - มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 - สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีเหตุพิเศษ ดังนี้

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
 - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สูงได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับ การบรรจุ เมื่อบุลชีพสอบแข่งขันได้ทันสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ
 - กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.)

๖. นโยบายด้านการสร้างคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

- จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น
 - มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๒ คน
 - จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

- จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านหน้าบ้านบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๔. นายไวยดานการรักษาวนยของบุคลากรในหน่วยงาน

มาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

- มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในขั้นว่าก่อความเสื่อมเสียหรือให้ทำบั่นทึကซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจาก การกระทำความผิด แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

- มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนภาษีให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาลง ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมายแล้ว คือ

- * การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- * การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายห้ามระเบียบกำหนด
- * การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนองค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงช่วง
- * การทะเลาะวิวาทกันเอง

๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาครัฐคับตามกฎหมาย
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวัน
- จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างชวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี
- จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมหวน ลาวงศ์)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงช่วง