



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนาการวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลจอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการสรรหาคคนดีคนเก่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ แสวงหาคคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

/...แนวทาง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และอาจดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษได้

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างและต้องมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ให้รายงานการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓.๒ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในต่างประเทศ

๓.๓ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

๓.๔ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

๓.๕ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้เนื่องจากอยู่ระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวเข้ารับราชการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดระยะเวลาที่ราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

๓.๖ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ

๓.๗ การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

๓.๘ กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge :KM) ได้แก่ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๔.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนของงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และให้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge :KM) เผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสะท้อนให้เป็นผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับรายบุคคล และสะท้อนไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์จึงมีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน มาสู่ระดับส่วนราชการ และลงมาสู่ระดับบุคคล เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงไปสู่นโยบายของหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาระดับกอง จะได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บริหารลงมา และถ่ายทอดลงสู่ระดับหัวหน้าส่วนราชการ และระดับบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ส่วนหลักๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด และการประเมินสมรรถนะของบุคลากรโดยประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ เมื่อต้นรอบการประเมิน

- หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และประกาศให้บุคลากรในสังกัดทุกคนทราบ
- ผู้บริหารมอบนโยบายให้กับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท.
- หัวหน้าส่วนราชการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานกับบุคลากรแต่ละคนในสังกัด พร้อมร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของหน่วยงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง

๖.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

- ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

๖.๓ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน

- ผู้รับการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย และประเมินตนเองเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประเมินอีกครั้ง
- หัวหน้าส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบ แล้วเสนอผู้บริหาร
- อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของผลงาน เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นธรรม และเสนอความเห็นต่อนายก อปท.

๖.๔ จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้

/...รางวัลและการ

รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตัวของบุคลากรในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการประพฤติตน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

๘. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๘.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

๘.๓ ควบคุมการประเมินผลปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์

๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่ง และทำคุณประโยชน์ ไว้กับองค์กร

/...แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากร กับองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๙.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬา เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้าง สุขภาพให้แข็งแรง

๙.๓.ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๙.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๙.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๙.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๙.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๑๐. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มใบบุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑๐.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายก องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ทราบโดยเร็ว

๑๐.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก. อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕



นายสุรสิทธิ์ แสงโทโพธิ์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์