



**นโยบายและกลยุทธ์  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม  
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี**

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	๑
- หลักการและเหตุผล	
- วัตถุประสงค์	
- เป้าหมาย	
บทที่ ๒	๓
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์	
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	
บทที่ ๓	๕
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	
- นโยบายด้านสวัสดิการ	
บทที่ ๔	๗
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

นโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลประจันตคาม จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

#### ๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจันตคามระยะสั้น  
ผู้บริหาร

๑. พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๒. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓. พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๒. องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓. องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย

๑ หลักสูตร/โครงการ

๔. พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๕. พนักงานนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๑. สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓. นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจันตคามระยะยาว

ผู้บริหาร

๑. มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลประจันตคามเป็นองค์กรที่น่าอยู่

๒. มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๑. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๒. องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓. องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

#### วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

“ประจันตคามเมืองน่าอยู่ การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. เร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อสู่มาตรฐานเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ.ทั้งหมด
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคี
๔. พัฒนาการพยาบาลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๕. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

#### การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน

##### ๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กร และทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๑. การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๒. การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	๑. การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒. การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก
๓.ด้านบุคลากร	๑. วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๒. พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ๓. ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๑. คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๒. ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม ๓. อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านงบประมาณ	เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่าง ๆ
๒. ด้านระบบฐานข้อมูล	๑. การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูลจปฐ. ๒. การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ ๓. การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมือเต็มที่
๓.ด้านทรัพยากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน	เทคโนโลยีทันสมัย : มีการนำมาใช้ แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มตื่นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	สาธารณสุข : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำเกษตร
๓. ด้านสังคม	วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นมากขึ้น การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินการ
๕. ด้านเทคโนโลยี	การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๓  
นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม**

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดความถึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. ดัดแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

**๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร

**กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน रिमाणเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

### ๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์



## บทที่ ๔

### การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- |   |                    |
|---|--------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม          | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการ                            | เป็น กรรมการ       |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล | เป็น กรรมการ       |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามรับทราบเพื่อพิจารณา

\*\*\*\*\*



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

ที่ ๒๐ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

.....

เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์และเพื่อให้การจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ประกอบด้วย

คณะที่ปรึกษา

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม    | ประธานที่ปรึกษา |
| ๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม | ที่ปรึกษา       |

คณะทำงาน

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม   | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ               | กรรมการ       |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ       |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณาจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการความรู้และเป็นเครื่องมือกำหนดขอบเขตและเป้าหมายในการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายรัฐพล เดชสุภา)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม