



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ โทร.๐-๓๕๖๑-๐๗๒๐

ที่ อท ๗๑๙๐๑/-

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ โดยคำนึงถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ถูกจุด เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามความมุ่งหมาย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยเป็นการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการติดตามและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพัชรี คำสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ.....

.....

(นางสาวพร งามนก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ.....

.....

(นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าห่อ

/ความเห็นปลัด...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....
.....



(นางสุจินดา เรืองฤทธิ์กุล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

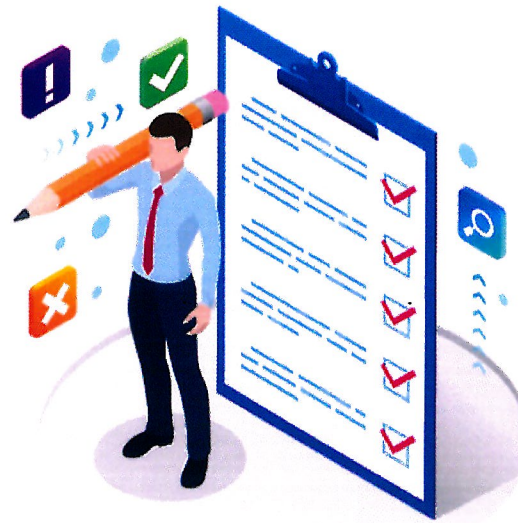
ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....
.....



(นายศิริกร นรินทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสัก อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

+ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต. ๒. การวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	๑. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ๒. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด ๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง
๒. จัดทำรายละเอียดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๓. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของบุคลากร	๑. ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปี ๓. ดำเนินการติดตามรายงานผลการฝึกอบรม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

+ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔. ประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์หรือการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. การประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. การอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมของหน่วยงานต่างๆ ให้บุคลากรทราบ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสล้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการทุกตำแหน่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

+ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LHR) ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ ๓. การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล	ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน การบันทึกแจ้งเวียนประกาศ หลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลผ่านการประชุมพนักงานประจำเดือน การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล เป็นต้น
๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างเพื่อขอใช้บัญชีจาก กสท. ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

+ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ดำเนินการประชุมพนักงานประจำเดือนเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. การฝึกอบรมทักษะด้าน IT ของบุคลากรในสังกัด	ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ E-laas ระบบ E-GP ระบบแผนที่ภาษี เป็นต้น
๓. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ๒. การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับส่วนราชการภายนอกต่างๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามอำนาจหน้าที่ เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

+ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากร/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงานและถ่ายทอดความรู้	๑. การสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป โดยเจ้าหน้าที่ที่บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) มาใหม่ จะได้รับการสอนงานและถ่ายทอดความรู้จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดคำคู่มือ การปฏิบัติงานต่างๆ
๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้	๑. การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. การส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน/หน่วยงานภายนอก ๓. การพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	๑. ดำเนินการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรของสถาบัน/หน่วยงานภายนอกต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๒. ดำเนินการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยการประชุมพนักงานประจำเดือน และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ
๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	ยังไม่ดำเนินการ
๘. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	ยังไม่ดำเนินการ
๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	ยังไม่ดำเนินการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๔ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ	ดำเนินการรณรงค์/ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชนแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ทางช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ เพจ Facebook
๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาส่ง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาส่ง	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาส่ง	๑. ดำเนินการจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ๒. จัดประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและมอบหมายแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงตนที่ดีเป็นประจำทุกเดือน
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาส่ง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาส่ง	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาส่ง	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ๒. ประชาสัมพันธ์ และกำชับด้านการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัยของทางราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

+ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

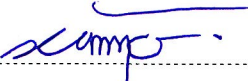
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	สนับสนุนให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันการเงินชุมชนตำบลจำปาหล่อ กิจกรรมปลูกผักสวนครัวบริเวณสำนักงาน เป็นต้น
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และทัศนียภาพในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรค

ยังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างจากการสรรหาเนื่องจากบางตำแหน่งต้องรอการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แบ่งออกเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทอำนวยการ ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และวิชาการ ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จึงทำให้การทำงานในส่วนงานดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ลงชื่อ  ผู้รายงานข้อมูล
(นางสาวพัชรี คำสุวรรณ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ