



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ โทร.๐-๓๕๖๑-๐๗๒๐

ที่ อท ๗๑๙๐๑/-

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

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

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ถูกจุด เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามความมุ่งหมาย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยเป็นการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการติดตามและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพัชรี คำสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....

.....

(นางสาวพร งามนก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....

.....

(นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

/ความเห็นปลัด...

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



(นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

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



(นายศิวกร 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. ประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการ ประชาสัมพันธ์หรือการจัดอบรมการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. การประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ ๒. การอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่	๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม ของหน่วยงานต่างๆ ให้บุคลากรทราบ เพื่อเข้ารับ การฝึกอบรม ๒. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาส่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการทุกตำแหน่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LHR) ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	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 กสธ. ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม 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 ๒๕๖๕



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	จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์กรความรู้ในองค์กร	ยังไม่ดำเนินการ
๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	ยังไม่ดำเนินการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	๑. ดำเนินการจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ๒. จัดประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและมอบหมายแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงตนที่ดีเป็นประจำทุกเดือน
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ๒. ประชาสัมพันธ์ และกำชับด้านการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตนตามระเบียบ วินัยของทางราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

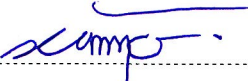
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	สนับสนุนให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการออมกับสถาบันการเงินชุมชนตำบลจำปาหล่อ 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