



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

ที่ ขม ๗๘๑๐๑/ ๐๐๕ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

ตามที่งานบริหารงานทั่วไป งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้าง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กร ต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น งานบริหารงานทั่วไป งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอำไพพรรณ วิไลรักษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายณัฐ ปาณะจรรย์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นางพรประสิทธิ์ สิงห์ธร)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

ความเห็นของนายก อบต.

(ลงชื่อ)

(นายเศรษฐศิลป์ แสงสรวรรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว

ร่าง

พิมพ์

ตรวจ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผน ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อแก้ว ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การ ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและ เหมาะสมกับภารกิจบุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน - มีการกำหนดตำแหน่งประเภท พนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดใหญ่ เพื่อรองรับ ปริมาณ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์กร - มีการขอใช้บัญชีในการบรรจุแต่งตั้งผู้ สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งว่าง - มีการยุบตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ สังกัด สำนักปลัด เพื่อให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน</p>	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผน ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>นโยบายด้านการสรรหา และคัดเลือก</p> <p>- การสรรหา และคัดเลือก</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากร เชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ ความสำคัญ อย่างต่อเนื่อง เพื่อได้บุคลากรที่มี คุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึด หลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่ กับการเป็น</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของ คณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงใหม่กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตาม กรอบอัตรากำล้าง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ อัตรากำล้าง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็น คนดี</p> <p>- มีการขอใช้บัญชีในการบรรจุแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งว่าง ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- มีการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง</p>	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผน ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>นโยบายด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผลงานที่ เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ เป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ใน การทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KP ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขใน การคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้า ในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ งานข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>- มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม</p> <p>- มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้</p> <p>- มีการจัดทำข้อตกลงการ ประเมินในแบบประเมินใน เดือนแรกของรอบการประเมิน</p>	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผน ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp, ccis</p>	<p>- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลของสายงานต่างๆ เช่น ระบบ LHR , โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan เป็นต้น</p>	
<p>นโยบายด้านการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง</p> <p>- สวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p>	<p>การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ</p>	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผน ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร</p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์ และ ผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑ . พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติ บุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning , จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้วจัดขึ้น และที่ จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>บุคลากรได้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และ นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผน ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>นโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมและการรักษา วินัย</p> <p>- การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยของ พนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักในการปฏิบัติ ราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ให้เกิดประโยชน์ สุขแก่ ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูก จิตสำนึกต่อต้านการ ทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว เป็น ประจ าทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อ แก้ว เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึง ถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคุมไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุก ระดับ เข้าร่วมรับ การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำความ รู้ที่ ได้จากการ ฝึกอบรมมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>- จัดให้มีประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อแก้วป ะจําปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานทุกคนทราบ และ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนอัตราไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำ ข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๕. บุคลากรขาดความเข้าใจใน ขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้าย กลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วง การดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ
๗. การสรรหาบุคลากร ในตำแหน่งว่างของพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งไม่สามารถสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่งได้ เนื่องจากได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรให้แต่ไม่สามารถ สรรหาได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ให้ครอบคลุม ภาระงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผล การปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ ศึกษาและทำความเข้าใจ
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวน บุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้
๗. ในด้านการสรรหา หากมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประสัมพันธ์ในทุกช่องทาง

ลงชื่อ

กวี

ผู้รายงาน

(นายณัฐ ปาณะจำนงค์)

หัวหน้าสำนักปลัด

