

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด ในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กร ได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

นำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน</p> <p>๒. มีการแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรีชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย</p> <p>๔. จำนวนประชากรในตำบลเยอะ</p>	<p>๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน เช่น การจ้างงาน</p> <p>๒. คนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกสาธารณะในการดำเนินชีวิตร่วมกัน</p> <p>๓. คนในพื้นที่ยังขาดการให้ความร่วมมือในกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านหรือตำบล</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ประชาชนได้รับบริการจาก อบต.อย่างรวดเร็วและเต็มที่</p> <p>๒. หน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือในการดำเนินการ</p>	<p>๑. ระเบียบข้อบังคับไม่ชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>๒. ระเบียบบางข้อ ไม่เอื้อกับการบริหารงาน</p>

๒. วิเคราะห์ SWOT ในด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีการเลี้ยงปลาในกระชัง และส่งขายไปยังพื้นที่ข้างเคียง ต่างอำเภอ หรือต่างจังหวัด</p> <p>๒. มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากปลา เช่น ส้มปลาโด ปลาสุ้า ปลาต้ม ฯลฯ</p>	<p>๑. กระชังอาจได้รับความเสียหายจากกระแสน้ำพัด เศษไม้ กิ่งไม้ มากกระทบกระชัง</p> <p>๒. ผลิตภัณฑ์ยังไม่มีตลาดรองรับแน่นอน บางครั้งก็ขายให้กับนักท่องเที่ยวผู้สัญจรไปมา</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. สร้างรายได้ให้ครอบครัว ชุมชน</p> <p>๒. มีผลิตภัณฑ์เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน</p>	<p>๑. เสี่ยงต่อสภาพดินฟ้าอากาศ อาจทำให้ปลาในกระชังได้รับผลกระทบได้ตลอดเวลา</p> <p>๒. บางครั้งก็ขายได้ไม่ดี ส่วนมากจะเป็นช่วงเทศกาลที่ผู้คนนิยมซื้อกลับบ้านเป็นของฝาก</p>

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถบรรทุกน้ำพร้อมรถกระเช้า รถยนต์กู้ชีพกู้ภัย ไว้คอยช่วยเหลือประชาชน	๑. ครุภัณฑ์ที่มีสภาพเก่าชำรุดบ่อย ต้องเข้าซ่อมเป็นประจำ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถให้บริการช่วยเหลือประชาชนได้	๑. ทรัพย์สินบางอย่างประชาชนยืมไปใช้แต่เวลานานมาส่งคืน เกิดปัญหาชำรุดเสียหายบ้าง เมื่อ อนาคตจะใช้

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑. บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ตรงกับงานและความแม่นยำ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ประชาชนได้รับบริการจาก อบต.อย่างรวดเร็วและเต็มที่	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจน ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อบต.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อบต.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ริมเขื่อนน้ำโขงเหมาะในการพัฒนาเป็นพื้นที่เที่ยวเชิงเกษตร</p> <p>๒. มีแม่น้ำโขงเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่หล่อเลี้ยงอาชีพเกษตรทั้งตำบล</p>	<p>๑. มีการใช้สารเคมีทำการเกษตรมากขึ้น</p> <p>๒. พื้นที่ติดชายแดนทำให้มีปัญหาเสพติด</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่</p> <p>๒. ท่าเลที่ตั้งของตำบลไชยบุรีเหมาะแก่การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวอีกหลายแห่ง</p>	<p>๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า</p> <p>๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม</p>

การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่งไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ หรือ กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม
๑	การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน	๔๕๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๒๘ พ.ย. - ๒ ธ.ค. ๒๕๖๖
๒	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ ตำบลบ้านจาน ชำระการส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของข้าราชการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ของข้าราชการปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๕๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๒๘ - ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๖
๓	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ การ ส่งเสริมวิทยฐานะข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อปท.) ใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู การ ดำเนินการ ช่งเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง	๔๕๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘ - ๑๐ ธ.ค. ๒๕๖๖
๔	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การ ควบคุมภายใน และการ จัดทำ แผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ ฟื้นความรับผิดชอบ จาก พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังฯ	๔๕๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๒๘ พ.ย. - ๒ ธ.ค. ๒๕๖๖

๕	เชิงปฏิบัติการ (การเชื่อมโยงหลักสูตรสถานศึกษาสู่ พัฒนาระบบและนำผลการจัดการศึกษา SAR ไปจัดทำ การประเมินตำแหน่งและวิทยะฐานะข้าราชการหรือ พนักงานครูฯ	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๗ - ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๖
๖	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกลางและการ กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน การเสนอผลงาน การเสนอ ค่าจ้างปรับปรุงตำแหน่ง ระดับอาวุโสและ ชำนาญการพิเศษ หลักเกณฑ์การโอน การย้าย ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นและ การดำเนินการเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสียภัยต่อสุขภาพ วินัยและระเบียบการบริหารงานบุคคลในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๘- ๑๐ มี.ค.๒๕๖๖
๗	วินัยและระเบียบการบริหารงานบุคคลในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๖ - ๑๘ พ.ย.๒๕๖๖
๘	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๕ - ๗ ส.ค. ๒๕๖๖

๙	เทคนิคการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และการบันทึก แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในระบบ e-plan การเชื่อมโยงระบบ eMENSUR	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๓ - ๕ ธ.ค. ๒๕๖๕
๑๐	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตามรูปแบบ จำแนกงบประมาณ(ฉบับใหม่) ภายใต้นโยบายการใช้จ่ายเงินเพื่อ รองรับการบริหาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๙ - ๑๑ มิ.ย.๒๕๖๖
๑๑	การจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุ ตามระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการ จัดซื้อจัดจ้างและการ บริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ การ บันทึกในระบบ การจัดซื้อจัด จ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ระยะที่ ๕	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๕ - ๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖
๑๒	การบันทึกบัญชีสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจสอบความถูกต้องของ การบันทึก บัญชีในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS) ฯ	๔๙๐๐	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๑๐ - ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๖
จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๖๙ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๙๙ อัตรา				
คิดเป็นร้อยละ				
๙๙				

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนจ.ตามภารกิจ	พนจ.ทั่วไป
อบต.ไชยบุรี	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๒	๘
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๗	-	๕	๓

	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๒	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	๒	๕
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน				
	งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี				
	งานสังคมสงเคราะห์				
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-

๒. จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยความสะดวก ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	๑	๑๓	๔	๑	๓๕

ปัญหา/อุปสรรค

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหาเกี่ยวกับปัญหาทางช่างอยู่ไม่น้อย รวมถึงสำนักปลัด ประกอบกับที่แล้มา องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในกา แต่งตั้งดังกล่าว และพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ โอนย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไข การโอน หรือการย้าย ทำให้ขาดแคลนคนทำงาน

ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี ประกาศรับโอน หรือย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถ และในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกก็ในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อบท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน


นางสาวสุกัญญา สี่ไชย

นักทรัพยากรบุคคล



นางสาวมารีสา ดวงสงค์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี