



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ที่ ปจ ๗๑๔๐๑/ ๕๗๖

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนขึ้น ซึ่งดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับมิตชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” และให้รายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนทราบ นั้น

บัดนี้ ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประจำปี ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตาม รายงานสรุปผลระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวชลณภัทร จินประชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายวีระวัฒน์ รุ่งพันธ์พานิช)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

สรุปผลการดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. การปรับตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พร้อมทั้งขอแต่งตั้งผู้ครองตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งงานประจำระยะ เป็นตำแหน่ง พนักงานประจำระยะ (มีทักษะ) จำนวน ๓ ราย</p> <p>๑. การสรรหาพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ภารโรง ๑ อัตรา คนสวน ๑ อัตรา และคนงานประจำระยะ ๑ อัตรา</p> <p>๓. การให้อินย่ายพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา</p> <p>๔. การให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)</p> <p>๕. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา และ นายช่างโยธา ๑ อัตรา</p> <p>๖. ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ถึง ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>๗. การประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จำเป็นในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานตรวสอบ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลประวัติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และข้อมูลอื่นๆ ได้แก่</p> <p>๑.๑ ระบบ ก.พ. ๗ ข้าราชการสามัญ</p> <p>๑.๒ ระบบ ก.พ.๗ ครู</p> <p>๑.๓ ระบบ PA</p> <p>๑.๔ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๕ ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
	<p>๑.๖ ระบบตรวจสอบและรับรองข้อมูล</p> <p>๑.๗ รายงานค่าใช้จ่าย ม.๓๕</p> <p>๑.๘ ระบบประมวลผลและรายงานข้อมูล</p> <p>๑.๙ ระบบลงทะเบียนสิทธิใช้งาน</p> <p>๑.๑๐ รายงานข้อมูลโบนัสดและทุนการศึกษา</p> <p>๑.๑๑ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๑.๑๒ ระบบการลา</p> <p>๑.๑๓ ระบบคำนวณค่าจ้างของข้าราชการ</p> <p>๑.๑๔ ระบบการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๑.๑๕ ระบบสืบค้นกฎหมายและระเบียบ</p> <p>๑.๑๖ ระบบหนังสือรับรองเงินเดือนและบุคคล</p> <p>๑.๑๗ ระบบบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๑.๑๘ ระบบข้อมูลพื้นฐาน</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตาตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในทั้งระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบด้วยเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในทั้งระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
	<p>6. การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยืดหยุ่นต่อการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนกำลังพล การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</p> <p>๒. ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการพัฒนางานสาธารณสุขระดับจังหวัดปราจีนบุรี คณะกรรมการ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปราจีนบุรี ประธานอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดปราจีนบุรี ผู้ประนีประนอมประจำศาลจังหวัดปราจีนบุรี คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดปราจีนบุรี ประธานกรรมการศึกษาโรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>๓. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับพนักงานในกรมการปกครองจังหวัดปราจีนบุรี โดยนำนโยบายจากจังหวัด อำเภอบางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างคณะผู้บริหารและพนักงานในองค์กร</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน</p> <p>๒. สำนักรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานนคร อบต. และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด</p> <p>๓. ประกาศหลักการเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานนคร อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานนคร อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเรียนรู้ในองค์กร (KN) และประชุมคณะกรรมการเรียนรู้ในองค์กร (KN) จำนวน ๑ ครั้ง</p> <p>๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี ๒๕๖๔ และรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจาย/เผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p> <p>๒. จัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริต โดยการทำสัญญาลักษณ์พร้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบทางสื่อประชาสัมพันธ์ขององค์กร</p> <p>๓. จัดกิจกรรมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานนคร อบต. และพนักงานจ้าง เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของทุกเดือน</p> <p>๔. ส่งเสริมให้พนักงานทำความดี โดยยกย่องบุคลากรที่เผลอ และมาทำงานแต่เช้าในแต่ละเดือน ในการประชุมประจำเดือน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑. การจัดตั้งกลุ่มกองทุนออมวันละบาท ตำบลลาดตะเคียน</p> <p>๒. สัรวางและประชุมคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>๓. จัดทำโครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าทำการ อบต. เช่น มะละกอ ถั่วฝักยาว ถั่วพู พริก ข่า ตะไคร้ โหระพา กระเพรา มะเขือยาว มะเขือเปราะ</p> <p>๔. จัดทำโรงอาหารไว้สำหรับรับประทานอาหาร เพื่อเป็นที่รับประทานอาหารของพนักงานโดยไม่ต้องรับประทานในห้องทำงาน</p> <p>๕. จัดทำโครงการปรับปรุงห้องน้ำสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง ห้องน้ำสำหรับผู้พิการที่ได้มาตรฐาน</p> <p>๖. ปรับปรุงห้องทำงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นสัดส่วนและเห็นได้ชัดเจน สามารถออกปฏิบัติงานได้ทันทีทั้งที่</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา</p> <p>ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่าจ้างและค่าบรรยาลักษณะงาน job description</p> <p>๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔. มีการสรรหาพนักงานจ้าง โดยการประชาสัมพันธ์รับสมัครทางเวปไซต์ของอบต. ทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของจังหวัดให้กับแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ทุกขั้นตอน</p> <p>๕. ส่งบุคลากรไปอบรมที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวการณ์เป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</p> <p>๒. การฝึกเป็นพิธีกรจำเป็น ในโครงการที่ตนเองรับผิดชอบในการดำเนินงานจำนวนมาก เพื่อสร้างความเป็นผู้มีผู้นำ และกล้าแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน</p>



(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ภาคผนวก

การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข



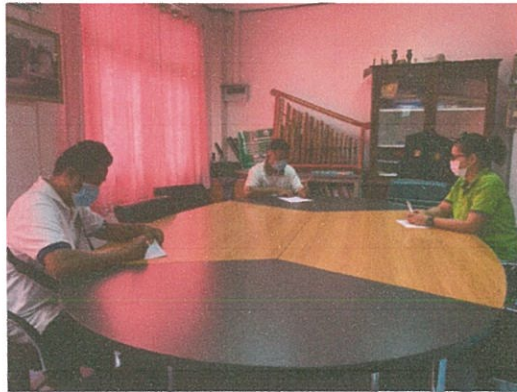
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)



ตำแหน่ง ภารโรง



ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ และคนสวน



กิจกรรมการประชุมประจำเดือนของพนักงานและคณะผู้บริหาร
เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔



กิจกรรมการประชุมประจำเดือนของพนักงานและคณะผู้บริหาร
เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔



กิจกรรมการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและร่วมปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ร่วมต้าน
การทุจริตคอร์รัปชั่น (Zero Tolerance) ข้าราชการ พนักงานและคณะผู้บริหาร
เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔



กิจกรรมร้องเพลงชาติไทย และกิจกรรมหน้าเสาธง ประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๔



กิจกรรมปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ บริเวณสวนหย่อมหน้าที่ทำการ อบต.



โครงการจัดทำโรงอาหารไว้สำหรับรับประทานอาหารร่วมกันของพนักงานและคณะผู้บริหาร



โครงการปรับปรุงห้องน้ำสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง ห้องน้ำสำหรับผู้พิการที่ได้มาตรฐาน



โครงการปรับปรุงห้องทำงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน
และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑



การประชุมคณะกรรมการกั่นกรองผลการปฏิบัติงาน
และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒

