บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๑๔๘๔-๕ ต่อ ๒๑๑

ที่ อท ๕๑๐๒๙/ **วันที่ ๑๖** ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

๑. ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานบุคคล ได้ขับเคลื่อนแผนดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรในสังกัดฯ ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งและสายงาน ด้านการบริหาร รวมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงขอสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และตระหนักรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สารสนเทศ รวมถึงทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนที่เหมาะสม

๒) กลยุทธ์

(๑) สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุค ๔.๐

(๒) เพิ่มสมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารของโลก

(๓) เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรม/สัมมนาเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนา รวม ๑๐ หลักสูตร

(๒) จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน โดยมีการปรับปรุงรวม ๓ ครั้ง

(๓) จัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยมีพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่เข้าร่วมอบรมรวม ๑๘ คน

(๔) กำหนดให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยได้จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือ รวม ๓ คู่มือ

(๕) กำหนดให้บุคลากรในสังกัดจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

(๖) การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔) ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางรายไม่ประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถ โดยให้เหตุผลว่ามีภาระทางบ้าน ไม่สามารถสละเวลาได้ รวมตลอดถึงการอบรมเพิ่มขีดความสามารถมีข้อจำกัดในเรื่องของโรคติดเชื้อ โควิด ๑๙ ทำให้บุคลากรขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ได้

๕) ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานเพื่อเป็นภาคบังคับในหน่วยงานสำหรับตำแหน่งงานของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๒ ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของไทย และเพื่อการรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ อันเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนไทยทั้งชาติให้คงอยู่คู่ชาติไทยสืบไป และเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการทรงงานและแนวพระราชดำริ ให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒) กลยุทธ์

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดน้อมนำศาสตร์ของพระราชาและหลักการทรงงานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง และงานที่ปฏิบัติ

(๒) ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑) ส่งบุคลากรเข้าร่วมงานรัฐพิธี/กิจกรรม ในวันสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลักของชาติ รวม ๑๙ งาน

(๒) ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือจิตอาสาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่น รวม ๑๘ ครั้ง

๔) ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมงานกิจกรรมต่างๆได้

๕) ข้อเสนอแนะ

- งานกิจกรรมบางประเภทสามารถจัดพิธีหรือร่วมพิธีผ่านทางออนไลน์
- จัดให้มีจุดคัดกรองผู้เข้าร่วมงาน
- ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมงานทราบล่วงหน้า หรือข้อปฏิบัติและข้อห้ามการเข้าร่วมงาน
- เว้นระยะห่างผู้เข้าร่วมงานเพื่อลดความแออัด

- จำกัดเวลากิจกรรมไม่เกินช่วงละ ๒ ชั่วโมง

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๓ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา และคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ รวมถึงจัดสวัสดิการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ

๒) กลยุทธ์

พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บุคลากรในสังกัด

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้ค่าตอบแทนพิเศษ/ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด รวม ๓ ประกาศ

(๒) จัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นภายในองค์กร โดยได้จัดให้มีตู้ยาสามัญประจำบ้านและเครื่องปฐมพยาบาล รวม ๒ ตู้

(๓) จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในสังกัดฯ โดยจัดไปเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

(๔) รณรงค์และสนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID - ๑๙

(๕) ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างโดยเป็นธรรมเสมอภาค มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๖) การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างประเภททั่วไป/ภารกิจ

๔) ปัญหาและอุปสรรค

- การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดให้ไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID – ๑๙ มีบางคนเลือกและเปรียบเทียบวัคซีนแต่ละยี่ห้อ จึงไม่ประสงค์ไปฉีดวัคซีน

- สถานที่รับวัคซีนมีความแออัดทำให้บุคลากรที่ประสงค์ไปรับวัคซีนไปรวมกับประชาชนทั่วไปที่มารับวัคซีนจำนวนมาก

๕) ข้อเสนอแนะ

- ประชาสัมพันธ์ถึงสรรพคุณของวัคซีนและประโยชน์ที่ได้รับจากการไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID – ๑๙ เพื่อเป็นการป้องกันให้ตนเองและครอบครัวปลอดภัยจากโรคติดต่อนี้

- จัดพื้นที่โดยแยกให้เป็นสัดส่วนและมีมาตรการเว้นระยะห่าง ๑ – ๒ เมตร เพื่อลดการสัมผัส

- กระจายจุดลงทะเบียน หรือลงทะเบียนล่วงหน้า หรือลงทะเบียนออนไลน์

- ควรมีระบบระบายอากาศที่ดี หรือเปิดพัดลมระบายอากาศตลอดเวลาที่ให้บริการ

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๔ ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการร่วมกัน

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ มาตรฐาน และค่านิยม ในการนำพาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสู่เป้าหมายในด้านการให้บริการประชาชน ทั้งยังเป็นเครื่องกำหนดวิธีการทำงานของบุคลากรในทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น

๒) กลยุทธ์

เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคี

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑) จัดประชุมประจำเดือนในทุกเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปรึกษาหารือข้อราชการ ทำความเข้าใจและร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ โดยประชุมประจำเดือนในทุกเดือน

(๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด มีการวางแผนงาน ตลอดจนระบบการทำงานที่จะเกิดแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือส่งเสริมกัน

๔) ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดการประชุมสะดวกเท่าที่ควรเนื่องจากลดการแออัดเพื่อป้องกันโรคดังกล่าว

๕) ข้อเสนอแนะ

- จัดให้มีจุดคัดกรองโควิด
- จัดให้มีมาตรการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย ๑ – ๒ เมตร
- จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์เรื่องการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโควิด ๑๙

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๕ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และเป็นการปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ให้หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต-ประชาชนให้ยอมรับและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงดำเนินการแนวทางป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

๒) กลยุทธ์

ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑) จัดทำปรับปรุง/คู่มือการร้องทุกข์ร้องเรียน เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีกรอบและหลักในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม ตอบสนองแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างเหมาะสม

(๒) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียนกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

(๓) จัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยมีพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่เข้าร่วมอบรมรวม ๑๘ คน

(๔) กำหนดให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ โดยได้จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือ รวม ๓ คู่มือ

(๕) กำหนดให้บุคลากรในสังกัดจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

(๖) การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔) ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางรายไม่ประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถ โดยให้เหตุผลว่ามีภาระทางบ้าน ไม่สามารถสละเวลาได้ รวมตลอดถึงการอบรมเพิ่มขีดความสามารถมีข้อจำกัดในเรื่องของโรคติดเชื้อ โควิด ๑๙ ทำให้บุคลากรขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ได้

๕) ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานเพื่อเป็นภาคบังคับในหน่วยงานสำหรับตำแหน่งงานของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๒ ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของไทย และเพื่อการรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ อันเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนไทยทั้งชาติให้คงอยู่คู่ชาติไทยสืบไป และเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการทรงงานและแนวพระราชดำริ ให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒) กลยุทธ์

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดน้อมนำศาสตร์ของพระราชาและหลักการทรงงานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง และงานที่ปฏิบัติ

(๒) ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) ส่งบุคลากรเข้าร่วมงานรัฐพิธี/กิจกรรม ในวันสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลักของชาติ รวม ๑๙ งาน

(๒) ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือจิตอาสาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่น รวม ๑๘ ครั้ง

๔) ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมงานกิจกรรมต่างๆได้

๕) ข้อเสนอแนะ

- งานกิจกรรมบางประเภทสามารถจัดพิธีหรือร่วมพิธีผ่านทางออนไลน์
- จัดให้มีจุดคัดกรองผู้เข้าร่วมงาน
- ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมงานทราบล่วงหน้า หรือข้อปฏิบัติและข้อห้ามการเข้าร่วมงาน
- เว้นระยะห่างผู้เข้าร่วมงานเพื่อลดความแออัด

- จำกัดเวลากิจกรรมไม่เกินช่วงละ ๒ ชั่วโมง

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๓ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา และคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ รวมถึงจัดสวัสดิการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ

๒) กลยุทธ์

พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บุคลากรในสังกัด

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้ค่าตอบแทนพิเศษ/ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด รวม ๓ ประกาศ

(๒) จัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นภายในองค์กร โดยได้จัดให้มีตู้ยาสามัญประจำบ้านและเครื่องปฐมพยาบาล รวม ๒ ตู้

(๓) จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในสังกัดฯ โดยจัดไปเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

(๔) รณรงค์และสนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID - ๑๙

(๕) ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างโดยเป็นธรรมเสมอภาค มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๖) การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างประเภททั่วไป/ภารกิจ

๔) ปัญหาและอุปสรรค

- การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดให้ไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID – ๑๙ มีบางคนเลือกและเปรียบเทียบวัคซีนแต่ละยี่ห้อ จึงไม่ประสงค์ไปฉีดวัคซีน

- สถานที่รับวัคซีนมีความแออัดทำให้บุคลากรที่ประสงค์ไปรับวัคซีนไปรวมกับประชาชนทั่วไปที่มารับวัคซีนจำนวนมาก

๕) ข้อเสนอแนะ

- ประชาสัมพันธ์ถึงสรรพคุณของวัคซีนและประโยชน์ที่ได้รับจากการไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID – ๑๙ เพื่อเป็นการป้องกันให้ตนเองและครอบครัวปลอดภัยจากโรคติดต่อนี้

- จัดพื้นที่โดยแยกให้เป็นสัดส่วนและมีมาตรการเว้นระยะห่าง ๑ – ๒ เมตร เพื่อลดการสัมผัส

- กระจายจุดลงทะเบียน หรือลงทะเบียนล่วงหน้า หรือลงทะเบียนออนไลน์

- ควรมีระบบระบายอากาศที่ดี หรือเปิดพัดลมระบายอากาศตลอดเวลาที่ให้บริการ

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๔ ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการร่วมกัน

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ มาตรฐาน และค่านิยม ในการนำพาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสู่เป้าหมายในด้านการให้บริการประชาชน ทั้งยังเป็นเครื่องกำหนดวิธีการทำงานของบุคลากรในทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น

๒) กลยุทธ์

เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคี

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) จัดประชุมประจำเดือนในทุกเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปรึกษาหารือข้อราชการ ทำความเข้าใจและร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ โดยประชุมประจำเดือนในทุกเดือน

(๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด มีการวางแผนงาน ตลอดจนระบบการทำงานที่จะเกิดแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือส่งเสริมกัน

๔) ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดการประชุมสะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากลดการแออัดเพื่อป้องกันโรคดังกล่าว

๕) ข้อเสนอแนะ

- จัดให้มีจุดคัดกรองโควิด
- จัดให้มีมาตรการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย ๑ – ๒ เมตร
- จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์เรื่องการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโควิด ๑๙

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๕ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และเป็นการปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ให้หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต-ประชาชนให้ยอมรับและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงดำเนินการแนวทางป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

๒) กลยุทธ์

ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) จัดทำปรับปรุง/คู่มือการร้องทุกข์ร้องเรียน เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีกรอบและหลักในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม ตอบสนองแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างเหมาะสม

(๒) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียนกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

(๓) จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) แจ้งกำชับให้ส่วนราชการในสังกัดฯ เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น มิให้ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

๔) <u>ปัญหาและอุปสรรค</u>

บุคลากรในสังกัดขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องการทุจริต

๕) <u>ข้อเสนอแนะ</u>

- จัดโครงการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น
- ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้ประพฤติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- รณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ยกย่อง เชิดชู และเห็นคุณค่าของการประพฤติปฏิบัติของตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๓. <u>ข้อพิจารณา</u>

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ผลการการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประชาชนและบุคคลทั่วไปได้ทราบ เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ลงในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองต่อไป

๔. <u>ข้อเสนอ</u>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางอินทิรา สวนมะม่วง)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นางพนตา ทองคำใส)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ทราบ

(นายสุรเชษ นิ่มกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง ใช้แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอ่างทอง (ก.จ.จ.อ่างทอง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับดังกล่าวแล้ว

เพื่อให้การใช้แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความถูกต้องและเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

(นายสุรเชษ นิ่มกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...

ที่ ... วันที่ ๕ ...

เรื่อง ...

เรียน ...

...

ทราบ

...

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...

ที่ ... วันที่ ๕ ...

เรื่อง ...

เรียน ...

...

ทราบ

...

คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ที่ ๒๐๕ / ๒๕๖๓
เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ...

...

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ ๑๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ...

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

...

(นายสมชาย ปิยกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

บัญชีรายละเอียดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ...
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ที่ ๒๐๕ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง / สังกัด	เงินเดือน ปัจจุบัน	อัตรา เงินเดือน ปัจจุบัน	ด้าน ตำแหน่ง และสัดส่วน เมื่อ	ตำแหน่งที่เลื่อน		อัตรา เงินเดือน ที่เลื่อน	วันที่มีผล	หมายเหตุ
							ตำแหน่ง / สังกัด	เงินเดือน ที่ตำแหน่ง			
๑	... นิยกุล	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต นิติศาสตร์	นิติกรปฏิบัติการ นิติศาสตรบัณฑิต องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๓,๑๔๐	๑ มกราคม ๒๕๖๓		นิติกรชำนาญการ นิติศาสตรบัณฑิต องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๓,๑๔๐	๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓	๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓	โอนไม่มีตำแหน่งว่าง ตำแหน่งนี้ใช้แทนกัน

ราชการลูกจ้างเห็น

(นาย...) ...
(นายปฏิพล ...)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(นาง...) ...
(นางสาวจิรวัฒน์ ...)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

(นาย...) ...
(นายสมชาย ปิยกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้มีการจัดแผนอัตรากำลังของขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้พิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๔๔๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๔๔๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สมัยสามัญ สมัยที่ ๒ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประกาศใช้ในคราวนี้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๓ บัญชีอัตรากำลังการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ไม่มีในกรณีที่ไม่มี)
๑) เลขานุการ
๑) ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษา

/๔) ที่ปรึกษา

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้พิจารณาทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๔๔๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๔๔๙ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สมัยสามัญ สมัยที่ ๒ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประกาศใช้ในคราวนี้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๓ บัญชีอัตรากำลังการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ไม่มีในกรณีที่ไม่มี)
๑) เลขานุการ
๑) ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษา

/๔) ที่ปรึกษา

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

เนื่องจาก ก.อ.จ.อ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้ ๑) ให้ตัดตำแหน่งว่างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ อัตรา ๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ อัตรา ๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๒๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๒๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๒๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๒๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๒๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๒๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๒๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๒๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๒๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๓๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๓๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๓๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๓๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๓๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๓๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๓๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๓๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๓๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๔๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๔๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๔๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๔๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๔๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๔๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๔๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๔๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๔๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๔๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๕๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๕๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๕๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๕๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๕๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๕๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๕๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๕๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๕๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๕๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๖๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๖๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๖๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๖๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๖๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๖๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๖๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๖๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๖๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๖๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๗๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๗๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๗๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๗๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๗๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๗๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๗๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๗๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๗๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๗๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๘๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๘๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๘๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๘๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๘๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๘๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๘๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๘๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๘๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๘๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๙๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๙๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๙๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๙๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๙๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๙๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๙๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๙๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๙๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๙๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๐๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๑๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๒๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๓๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๔๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๕๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๖๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๗๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๐) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๑) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๒) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองพัสดุและทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๓) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองกิจการสภาฯ จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๔) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๕) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๖) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๗) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๘) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา ๑๘๙) ให้ปรับเพิ่มระดับตำแหน่งว่างของกองการเจ้า

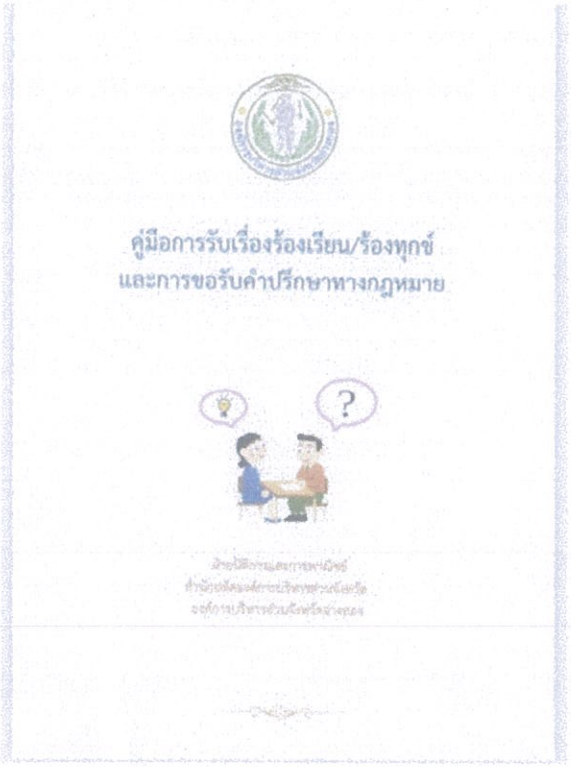
ยุทธศาสตร์ที่ ๒

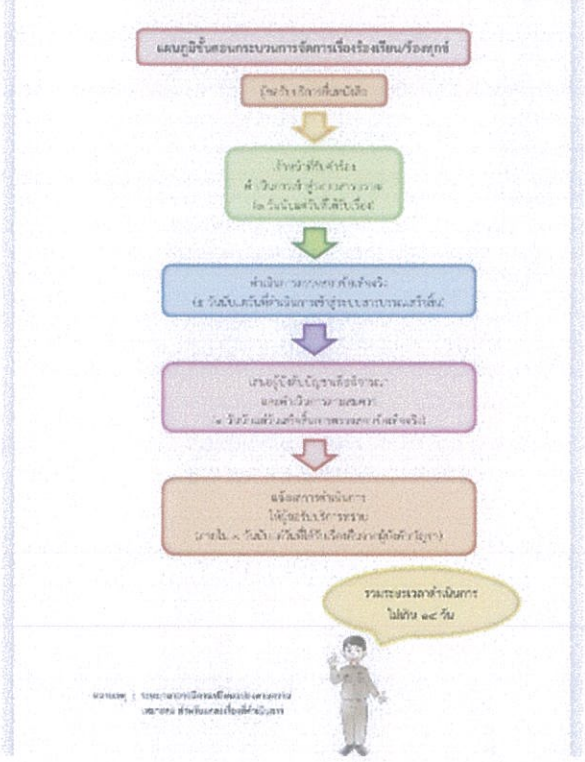
ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา และคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔
ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม
และมีการบูรณาการร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
ส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ





คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
(Conflict Of Interests)