



รายงานผลการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลนาบอน  
อำเภอนาบอน  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลนาบอน

### ๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาบอน

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาบอนตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการดำเนินการตามภารกิจเทศบาลตำบลนาบอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) (มาตรา ๕๑ (๓))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) )
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) (มาตรา ๕๑ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘)) (มาตรา ๕๐ (๓))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลนาบอนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

## ๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลนาบอน (Vision)

### วิสัยทัศน์

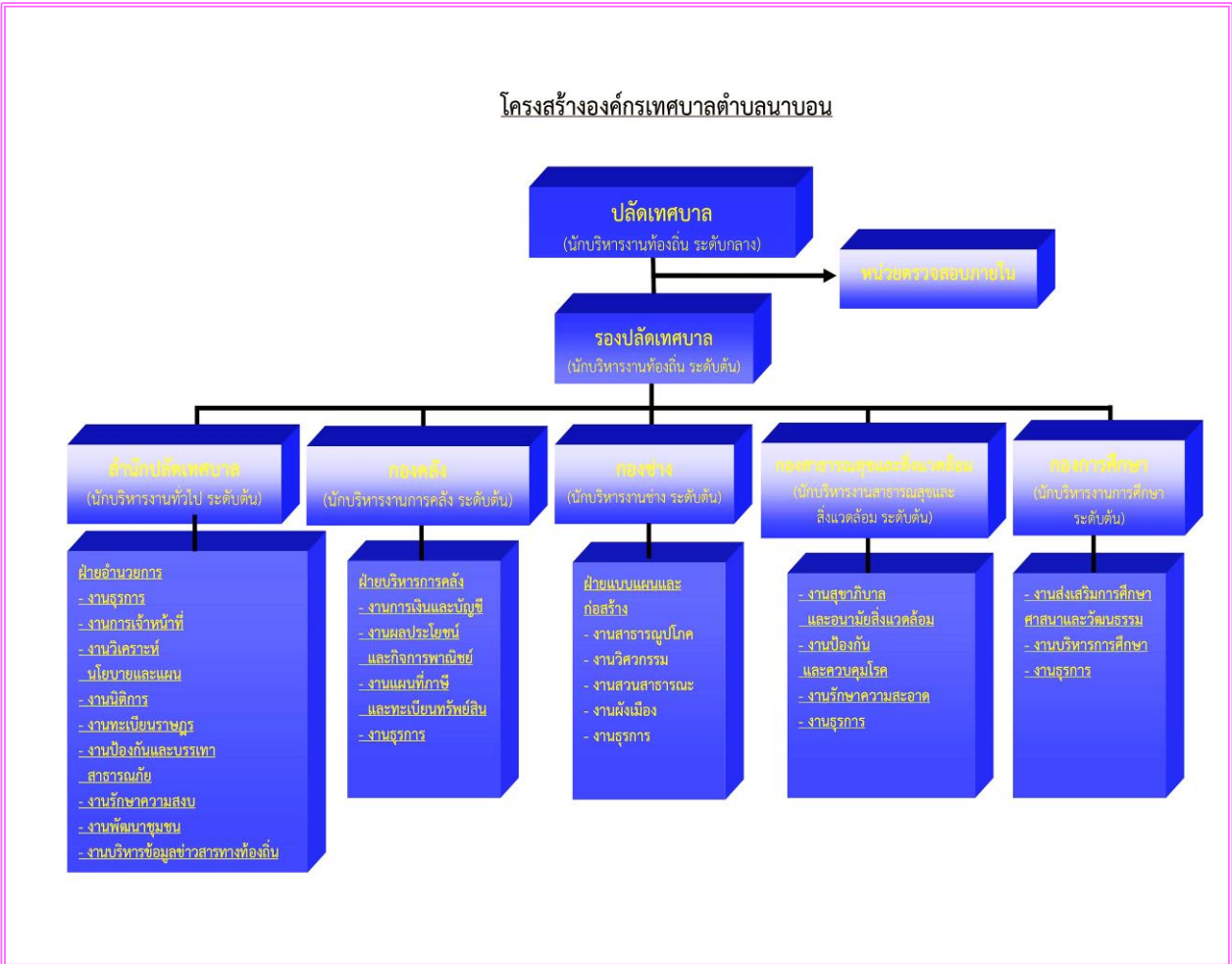
“นาบอนเมืองน่าอยู่ เคียงคู่คุณธรรม รักสิ่งแวดล้อม พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจการพัฒนาของเทศบาลตำบลนาบอน

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มประกอบอาชีพ สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม เพื่อการพึ่งตนเองเป็นสำคัญและพัฒนารายได้ของประชาชนบนพื้นฐานของการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอแก่ความต้องการและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๔. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสติปัญญาและทัศนคติที่ดีงามและมีคุณภาพ
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

## ๓. โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลนาบอนได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



๔. ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาล

ประเภท/ระดับ	บพ.กลาง		บพ.ต้น		อก.ต้น		ชก.		ปก.		ชง.		ปง.		รวม ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ		พนักงาน จ้างทั่วไป	
	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน	กรอบ อัตรา	จำนวน คน
ส่วนราชการ																						
บริหาร ท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-
สำนัก ปลัดเทศบาล	-	-	-	-	๒	๑	๒	๒	๑	๑	๒	๒	๑	-	๘	๖	๑	๑	๘	๘	๓	๓
กองคลัง	-	-	-	-	๒	๑	๒	๒	-	-	-	-	๑	๑	๕	๔	๑	๑	๑	๑	-	-
กองช่าง	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๒	-	-	๑	-	-	-
กอง สาธารณสุข และ	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๒	๑	๑	๒	๒	๓	๓
กองการศึกษา	-	-	-	-	๑	๑	๓	๓	๒	๑	-	-	-	-	๖	๕	-	-	๖	๔	๑	๑
รวม	๑	๑	๑	๑	๘	๖	๗	๗	๓	๒	๔	๓	๒	๑	๒๖	๒๑	๓	๓	๑๘	๑๕	๗	๗

## ๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบล นาบอนเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัด การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลนาบอนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) จัดให้มีการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยเทศบาลตำบลนาบอนเป็นผู้จัดเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่เกี่ยวข้องและบุคลากรในสังกัดสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

(๕) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน

(๗) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน การใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผล

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาบอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาบอนมีค่าใช้จ่ายตามประมาณการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลที่จ่ายจริงคิดเป็นเป็นร้อยละ ๓๐.๔๙ ของงบประมาณรายจ่าย</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> เนื่องจากปัจจุบัน มีตำแหน่งที่เป็นอัตราร่างหลายอัตรา ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลที่จ่ายจริงจึงยังไม่สูงมากนัก ในการนี้จึงเห็นควรพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งที่หมดภารกิจ หรือหมดความจำเป็น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา	เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน	๑. ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน ๒. การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา โดยดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> การให้ความสำคัญกับการวิธีการทดสอบความรู้ ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะนำมาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความรู้ความสามารถ และสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการคือการมีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับทัศนคติในการทำงานที่ดี การมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ สนับสนุนให้มีการสอนงาน การให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ได้รับการสอนงาน และการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	เทศบาลตำบลนาบอนได้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู และมีการให้คำแนะนำปรึกษา มอบหมายให้เข้ารับการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>-</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>-</p>
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	ผู้รับการประเมินได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและปราศจากการร้องเรียน	<p>๑) จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>ครั้งที่ ๑ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>ครั้งที่ ๒ รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ในรูปของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>-</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมนั้น ประกอบด้วย การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมิน โดยยึดหลักฐาน การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<p>๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด</p> <p>๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในสายงานที่ปฏิบัติ ให้เกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ</p>	<p>พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง แต่ละประเภทอย่าง สม่าเสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ โดยมี พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ ราย</li> <li>พนักงานเทศบาลที่ส่งเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐</li> <li>รายละเอียดตามรายงานการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามเอกสารแนบท้ายนี้</li> <li>- มีการมอบหมายให้พนักงานเทศบาลเข้าเรียนรู้ในหลักสูตรออนไลน์ด้วย ตนเอง</li> <li>พนักงานเทศบาลเข้าศึกษาในหลักสูตร จำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</li> </ul> <p>๒) ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทั้งในระบบ และนอกระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำและเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้จากการเข้ารับการอบรม ให้ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นระยะ</li> <li>- มีการแบ่งปันความรู้ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ</li> </ul> <p>ระเบียบกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใหม่ ผ่านระบบไลน์ (ระบบส่งข้อความทางอิเล็กทรอนิกส์)</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (covid ๑๙) จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ซึ่งในการนี้ได้แก้ไข ปัญหาเบื้องต้นโดยให้พนักงานเทศบาลได้เข้าศึกษาในหลักสูตรออนไลน์ด้วยตนเองและรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>หากสถานการณ์การแพร่ระบาดยังไม่คลี่คลาย ในปีงบประมาณหน้า เห็นควรมอบหมายให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในรูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<p>๖. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัด ได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้</p>	<p>บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง</p>	<p>๑. จัดทำและเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน ๒. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (covid ๑๙) จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เช่น พัฒนาศักยภาพคุณลักษณะของผู้ นำ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ</p>
<p>๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p>	<p>พนักงานเทศบาลได้รับความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๕</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลนาบอนได้ออกมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน และได้ประกาศให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนาบอนยึดถือปฏิบัติ ๒. มอบหมายให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการศึกษาดูด้วยตนเองแบบออนไลน์ในหลักสูตร เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง โดยพนักงานเทศบาลทุกคนได้ผ่านการเรียนรู้และทดสอบตามหลักสูตรและได้รับประกาศนียบัตร ๓. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b> การเข้ารับการศึกษาระบบออนไลน์อาจจะไม่เพียงพอในการกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<p>๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรในสังกัดมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ร้อยละ ๙๕</p>	<p>๑.มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดระเบียบสถานที่และการจัดเก็บอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและระงับเหตุเพลิงไหม้</li> <li>- ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ทำงานของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามหลัก ๕ ส</li> <li>- ปรับปรุงขยายห้องทำงานของสำนักปลัดเทศบาล</li> <li>- ร่วมกันพัฒนาสถานที่ ห้องทำงานทุกส่วนราชการตามหลัก ๕ ส</li> <li>- จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</li> </ul> <p>๒.สนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต</p> <p>๓.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย พนักงานผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสมควรเป็นแบบอย่าง</p>	<p><b>ปัญหาอุปสรรค</b></p> <p>ในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเป็นไปได้ไม่เต็มที่ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ และสถานที่อาคารของเทศบาลค่อนข้างก่อสร้างมานานหลายปี จึงต้องใช้งบประมาณในการดูแลรักษาค่อนข้างมาก</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ควรกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดได้ตระหนักถึงการจัดเก็บอุปกรณ์ หรือจัดระเบียบเอกสาร สิ่งของต่างๆ ในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ และง่ายต่อการใช้งานอยู่เสมอ</p>







รายงานสรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	ระหว่างวันที่
๑	นายวิเชียร รัตนสุภา	ปลัดเทศบาล	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง / e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๒	นายสมพร บุญทรง	รองปลัดเทศบาล	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง Project Management สำหรับข้าราชการระดับบริหาร/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๓	นางจिरาวดี หัสดีสาร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง Project Management สำหรับข้าราชการระดับบริหาร/e-Learning ก.พ. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบและการสร้างคุณธรรมจริยธรรม	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์ ๘-เม.ย.-๖๔
๔	นางรัชพรรณ ช่องวารินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/e-Learning ก.พ. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นของอปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่น ที่ ๑	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์ ๔-๖ เม.ย. ๒๕๖๔
๕	นางสาวเจนจิรา สุวรรณภักดี	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการระบบสารสนเทศของอปท. เพื่อ เชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ(e-Plan-eMENSER) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรุ่นที่ ๔ เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง	   ๒๒ - ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๓ อบรมผ่านระบบออนไลน์



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	ระหว่างวันที่
			อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศของ อปท.เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan - eMENSER) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รุ่นที่๔ ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ	อบรมผ่านระบบออนไลน์
๖	น.ส.บุณยาพร บุญยเกียรติ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองสังคมสูงวัย/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๗	น.ส.ณัฐวภัสสรณ์ พิชัยกาล	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ทางอิเล็กทรอนิกส์ เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับ ข้าราชการยุคดิจิทัล/e-Learning ก.พ.	๑๙ พ.ค ๒๕๖๔ อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๘	น.ส.จตุพร สังข์สัพพันธ์	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง	อบรมผ่านระบบออนไลน์
๙	นางวรรณภา รัตนพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน LTAX ๓๐๐๐ เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นของอปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่น ที่ ๑	๖ - ๑๑ พ.ย. ๒๕๖๓ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๐	น.ส.พัชวิภรณ์ สุภาพ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสมัครใช้บริการ Krungthai Corporate Online ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ อปท. เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล/e-Learning ก.พ.	๒ ธ.ค. ๒๕๖๓ อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	ระหว่างวันที่
๑๑	น.ส.มยุรา พูลนวล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญกา	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและ	๖ - ๑๑ พ.ย. ๒๕๖๓
			ทะเบียนทรัพย์สิน LTAX ๓๐๐๐	
			อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียน	๔ - ๗ ธ.ค. ๒๕๖๓
			ทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐ V.๔) และโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศ	
ภูมิศาสตร์ CLTAX GIS	อบรมผ่านระบบออนไลน์			
			พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๒	น.ส.วันดี อินทรมณี	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	อบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี	๗ - ๙ ธ.ค. ๒๕๖๓
			งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
			โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการระบบสารสนเทศของอปท. เพื่อ	๒๒ - ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๓
			เชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ(e-Plan-eMENSOCR)	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรุ่นที่ ๔	อบรมผ่านระบบออนไลน์			
			เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง	อบรมผ่านระบบออนไลน์
			การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	อบรมผ่านระบบออนไลน์
			และบริหารพัสดุภาครัฐ/สำนักงานคลัง จ.นครศรีธรรมราช	
๑๓	นายชยกร แก้วผดุง	ผู้อำนวยการกองช่าง	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง	อบรมผ่านระบบออนไลน์
			การบริหารภาครัฐแนวใหม่/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๔	นางพวงพรรณ บุญชู	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ	อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมสำหรับ	๓๐ มี.ค. ๒๕๖๔
			องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
			เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง	อบรมผ่านระบบออนไลน์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	ระหว่างวันที่
๑๕	น.ส.วาสนา ชำนาญกิจ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง หนังสือราชการและหนังสือติดต่อราชการ/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๖	นางสิริภัทร พริ้งสกุล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับ ข้าราชการยุคดิจิทัล/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๗	นางสาวศรินยา อุปมา	ครู คศ.๒ โรงเรียนเทศบาลนาบอน	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับ ข้าราชการยุคดิจิทัล	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๘	นางสาวนิทญา สาริษา	ครู คศ.๑ โรงเรียนเทศบาลนาบอน	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง การสื่อสารที่ประสิทธิภาพ	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๑๙	นางประภาพรณ อุบลพันธุ์	ครู คศ.๒ โรงเรียนเทศบาลนาบอน	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับ ข้าราชการยุคดิจิทัล	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์
๒๐	นางสุดสาย สุขสม	ครู คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลนาบอน	เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ สำนักข้าราชการไทยไม่โกง เสริมทักษะในการเขียนหนังสือราชการ/e-Learning ก.พ.	อบรมผ่านระบบออนไลน์ อบรมผ่านระบบออนไลน์