



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี โทร. ๐-๕๖๕๑-๑๒๙๗

ที่ อน ๕๑๐๒๙/ - วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

## ๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน นั้น (เอกสาร ๑)

## ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ITA-๒๐๒๓) แบบวัด OIT ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้กำหนดหัวข้อแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการอย่างหนึ่ง (เอกสาร ๒)

๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสาร ๓)

## ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อเป็นการประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ITA-๒๐๒๓) มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามองค์ประกอบปี ๒๕๖๖ หัวข้อแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจินตนา อินมณี)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายเดด็จ นุ้ยปรี)

นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

.....รองนายก อบจ.	วันที่.....
.....ปลัด อบจ.	วันที่.....
.....รองปลัด อบจ.	วันที่.....
.....ผอ.กจ.	วันที่.....
.....หัวหน้าฝ่ายฯ	วันที่ 21 เม.ย. 66
.....เจ้าหน้าที่	วันที่ 21 เม.ย. 66
(นายธีรภัทร อัครากุล)	

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <https://www.uthaipao.go.th/home/๒๐๒๒/๐๖/๒๔/local๒๔๐๖๒๕๖๔/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี พุทธศักราช ๒๕๖๑

URL ที่เผยแพร่ <https://www.uthaipao.go.th/home/๒๐๒๐/๑๐/๐๑/ethicsuthaipao/>

ชื่อการดำเนินการ หรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

๑. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ดังนี้

(๑) ขั้นตอนการวางแผน เป็นขั้นตอนในช่วงต้นรอบการประเมิน ที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจะได้มีการมอบหมายงานให้แก่ผู้รับการประเมิน และร่วมกับผู้รับการประเมินวางแผนการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการร่วมกันในลักษณะตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในรอบการประเมินนั้น ๆ

(๒) ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนในระหว่างรอบการประเมิน ที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ เพื่อการกำกับดูแลการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย

(๓) ขั้นตอนการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ได้รับผลการติดตามผลการปฏิบัติงาน และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาว่างานที่ทำอยู่นั้น ต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานอย่างไร

(๔) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นขั้นตอนในช่วงสิ้นรอบการประเมิน เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินรายนั้น ๆ

๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งวัดด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้  
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ที่	กรณี	สัดส่วนการประเมิน	หมายเหตุ
๑	ข้าราชการ ทุกประเภทตำแหน่ง	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ ประเมินสมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ	<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> พิจารณาจากปริมาณ คุณภาพความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า
๒	ข้าราชการที่อยู่ ระหว่างทดลอง ปฏิบัติราชการ	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๕๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ ประเมินสมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ	
๓	ลูกจ้างประจำ กลุ่มบริการพื้นฐาน	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๑	<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> พิจารณาจากปริมาณ คุณภาพความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า
๔	ลูกจ้างประจำ กลุ่มช่างและกลุ่ม สนับสนุน	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๒	

พนักงานจ้าง

ที่	กรณี	สัดส่วนการประเมิน	หมายเหตุ
๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๑	<u>ผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> พิจารณาจากปริมาณ คุณภาพความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า
๒	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ ประเมินสมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี	<u>พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ</u> ๑. กำหนดสมรรถนะที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ ส่งผลต่อความสำเร็จของ งานและระบุพฤติกรรมบ่งชี้ ที่พึงประสงค์ของแต่ละ สมรรถนะแล้วให้ประเมิน พฤติกรรมที่แสดงออก ในการปฏิบัติงานจริง ของพนักงานจ้าง เปรียบเทียบกับสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของ ข้าราชการ อบจ. ที่ ก.จ. กำหนดมาใช้ในการ ประเมินพนักงานจ้างโดย อนุโลม ๒. สมรรถนะหลักเป็นคุณ ลักษณะร่วมของพนักงาน จ้างทุกคนที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ (ก) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ข) การยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม (ค) การเข้าใจองค์กรและ ระบบงาน (ง) การบริการเป็นเลิศ
๓	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน - กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ๒.๑ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐ ๒.๒ ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ๒.๓ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ระดับ ๒	

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินจากผู้ประเมิน โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็น ประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็น กรรมการ
- (๓) ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็น เลขานุการ

๔. เมื่อรอบการประเมิน ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงไว้ ตามแบบประเมินที่กำหนด

๔.๑ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงรายชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงรายชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงรายชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๔.๒ ให้ผู้ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ก่อนนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณานำผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ และให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเลขานุการ

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ทำ (Dos & Donts)**

๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลงาน ให้มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๑.๕ การทำงานเป็นทีม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้าน สอดคล้องกับประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานท้องถิ่น ข้อ ๔ ที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี พึงถือปฏิบัติตน (จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ) และยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ)

๒ แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควรทำและไม่ทำ (Dos & Donts) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

การประเมินเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมทางจริยธรรม และมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึด กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนด กล่าวตัดสินใจในหน้าที่ ด้วยความถูกต้องอุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนร่วม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบ และมีความเข้าใจในองค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ส่วนใหญ่จะมีทัศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตน  
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจ  
ในการให้บริการ การอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนา  
องค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

จากผลการประเมินที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดอุทัยธานี ได้มีแผนงานโครงการในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดโครงการฝึกอบรมฯ เพื่อพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

**ปัญหา/อุปสรรค** ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น  
ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจ หลักคุณธรรมจริยธรรม ไม่ชัดเจน  
หรืออาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เกิดความขัดแย้งได้

**ข้อเสนอแนะ** ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง  
เพื่อสร้างจิตสำนึก / ส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
พิจารณาให้ความดีความชอบ กับผู้ที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรได้รับการยกย่อง  
เชิดชูเกียรติ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน..... 

(นายธีรภัทร อัครากุล)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา..... 

(นางสาวจินตนา อินมณี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่