



แผนเส้นทางความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพ (career path)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง  
อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

## บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะเข้าสู่ระบบในวันที่ 1 มกราคม 2559 นี้

### ◇ กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑

- โครงสร้างชั้นงานในระบบจำแนกตำแหน่ง
- ระบบปัจจุบันเทียบกับระบบใหม่

### ◇ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การเปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า
- การเปลี่ยนตำแหน่ง
- การขยายระดับควบ
- การโอนย้าย
- สรุปภาพรวมการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า

### ◇ ระบบบริหารงานบุคคลแบบครบวงจร

- การแบ่งประเภทสมรรถนะ
- สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ อธิบายง่ายๆ คือ เราเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งใด จากตำแหน่งนี้เราจะเติบโตไปเป็นอะไรได้บ้าง สูงสุด แล้วเราอยากเป็นอะไร อยากไปถึงไหน ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายแล้ว เราควรมีการวางแผนเส้นทางเดินว่าเราจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไรด้วยโดยทั่วไปแล้วเรามักต้องการมีงานที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับในสังคมเงินเดือนดีเหมาะสมกับงาน สวัสดิการดี บรรยากาศดี บรรยากาศในการทำงานดี สถานที่ทำงานดี ผู้บังคับบัญชาดี แต่เรามักไม่ค่อยวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของเรา หากคุณเป็นคนที่ทำงานที่อยากประสบความสำเร็จมาเริ่มวางแผน Career Path ของตนเองกันดีกว่า

การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง

๑.ระดับตำแหน่งงาน (Career Level) ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะบอกถึงความก้าวหน้าจากการทำงานอาชีพนั้น เช่น จากระดับเจ้าหน้าที่ เป็นหัวหน้างาน เป็นระดับอาวุโส เป็นผู้บริหารระดับสูง ในสายงานของคุณต้องผ่านตำแหน่งอะไรบ้าง จึงจะไปถึงตำแหน่งที่คุณใฝ่ฝัน

๒.เป้าหมายของงาน (Target Job) ต้องมองว่าตำแหน่งที่คุณต้องการจะขึ้นไปนั้นต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีผลงานในระดับใด ต้องใช้ทักษะอะไร ต้องมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง หรืออาจวัดจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำ และอายุงานเป็นเกณฑ์กำหนด คุณควรศึกษาและหาทางพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้นให้ถูกทาง

๓.ขอบเขตของหน้าที่ (Function Area) การจะเลื่อนตำแหน่งได้นั้น คุณต้องสามารถรับผิดชอบงานที่มากขึ้นได้ด้วย ทั้งในเชิงปริมาณและขอบเขตงานที่กว้างขึ้น ทั้งนี้ควรศึกษาถึงขอบเขตของงานและหน้าที่ที่คุณจะต้องทำในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้าด้วย

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนระบบบริหารจากระบบซี ปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่งในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ จึงทำให้ต้องมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม

หลักการเปลี่ยนจากระบบซี สู่อำนาจ

๑.การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น

๒.การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๓.การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๔.การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน

รายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร

ประเภทบริหาร คือ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดมี ๓ ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ประเภทอำนวยการ คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนัก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดมี ๓ ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มี ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มี ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

## กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน  
คุณภาพผลงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม  
เชี่ยวชาญในงาน
- เก่งการบูรณาการ



- มีแรงปรารถนาในการ  
เน้น
- เน้นความเป็นเลิศและ  
ความ
- นวัตกรรม

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน(Smart)

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศในสายงาน/  
ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม เก่งงาน(Smart)

## โครงสร้างชั้นงานในระบบจำแนกตำแหน่ง

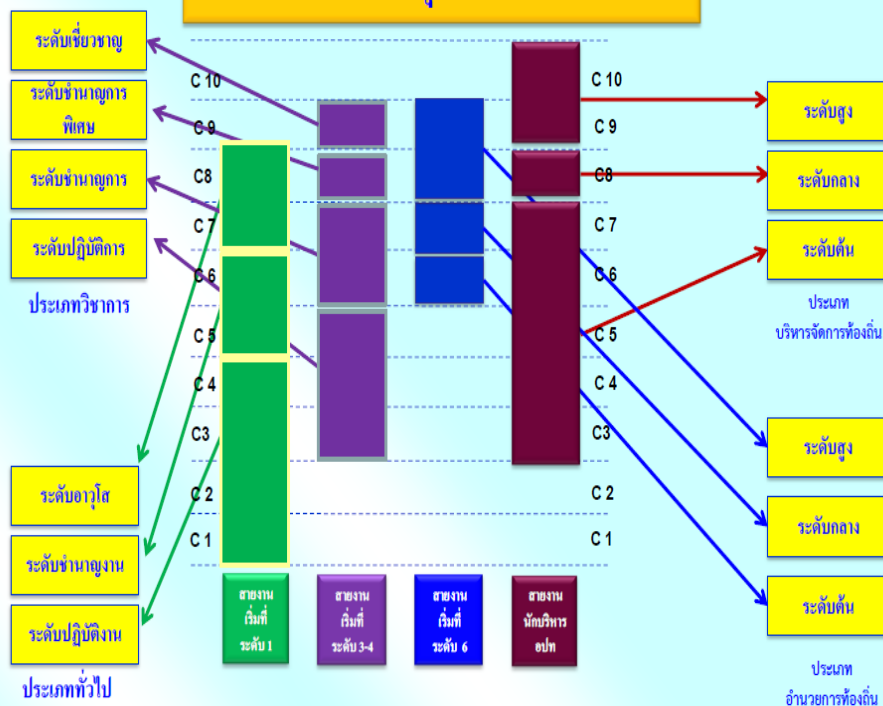
### ระบบจำแนกตำแหน่ง

ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

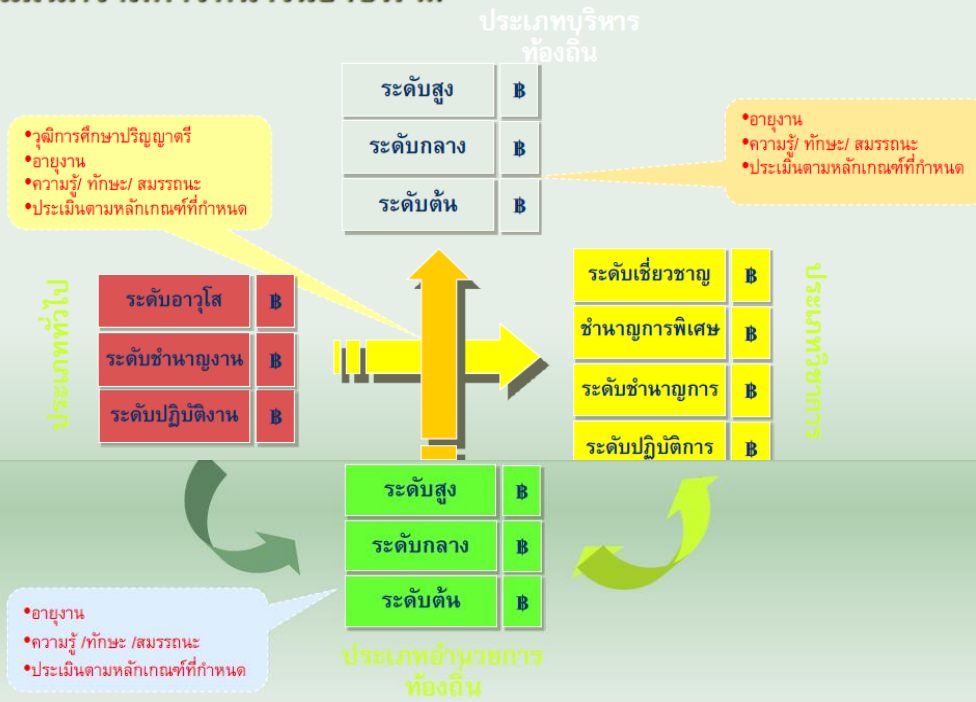
โครงสร้างระดับชั้นงาน มี 4 แท่ง คือ



### ภาพแสดงระบบปัจจุบันเทียบกับระบบใหม่

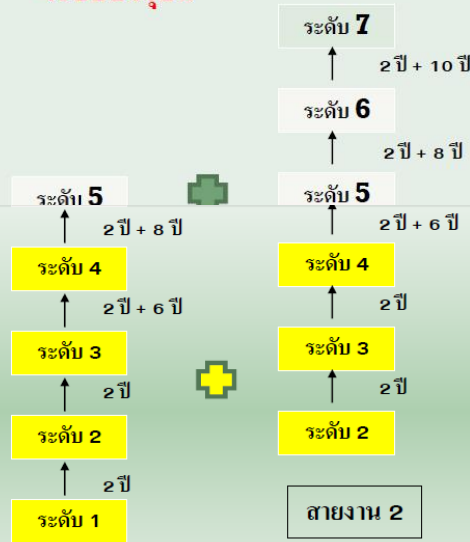


## แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ...

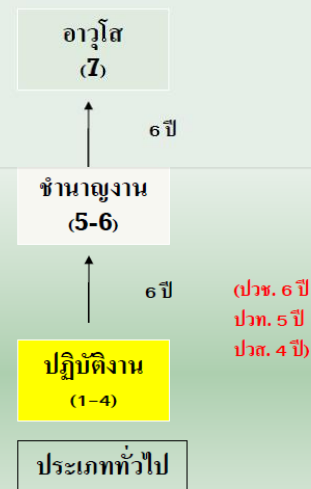


### เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)

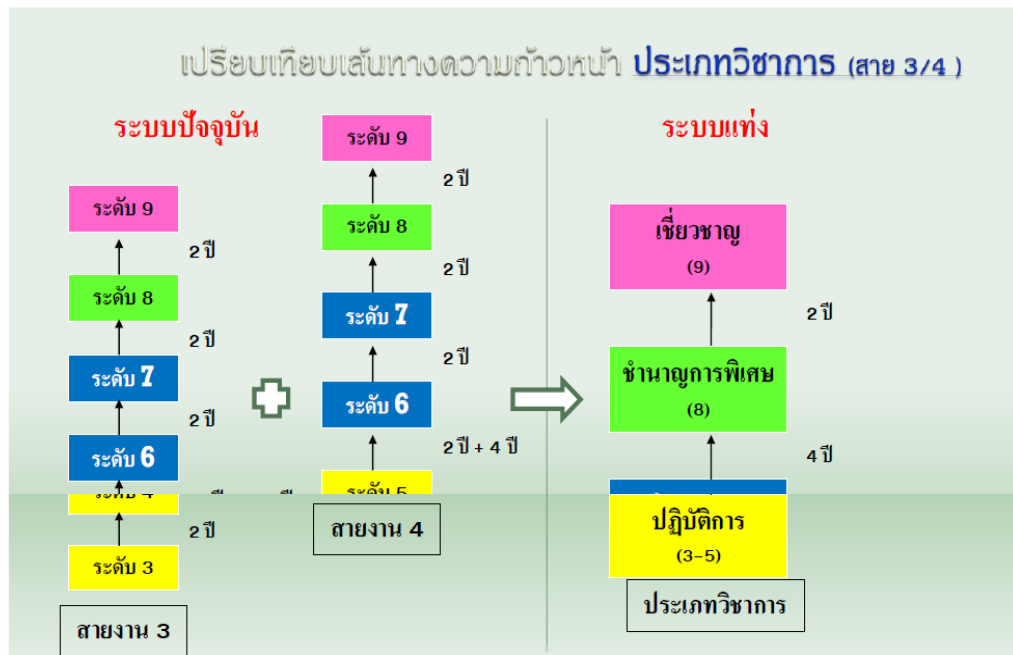
#### ระบบปัจจุบัน



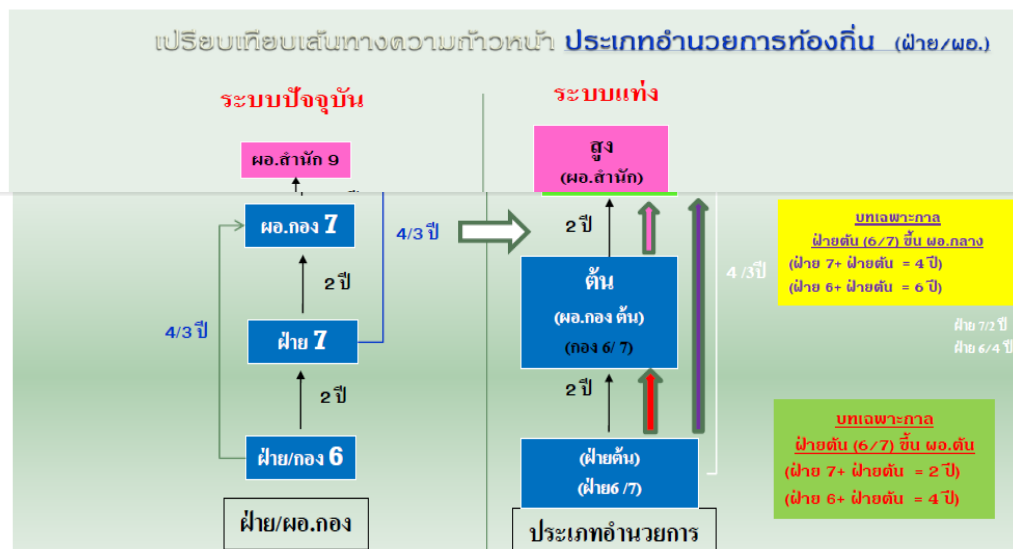
#### ระบบแบ่ง



แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

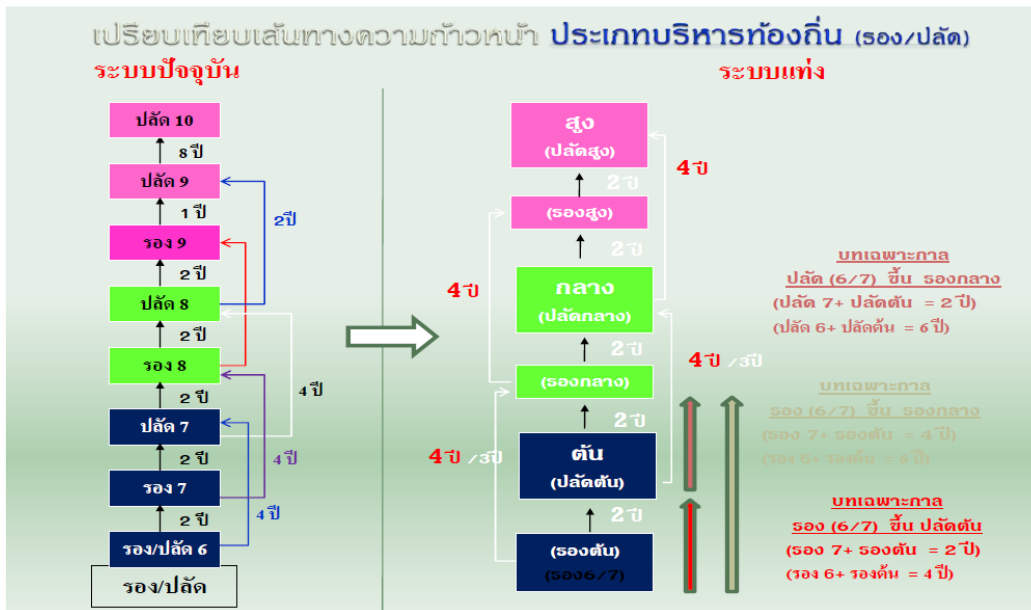


แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ. กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ถึงระดับสูงรวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี

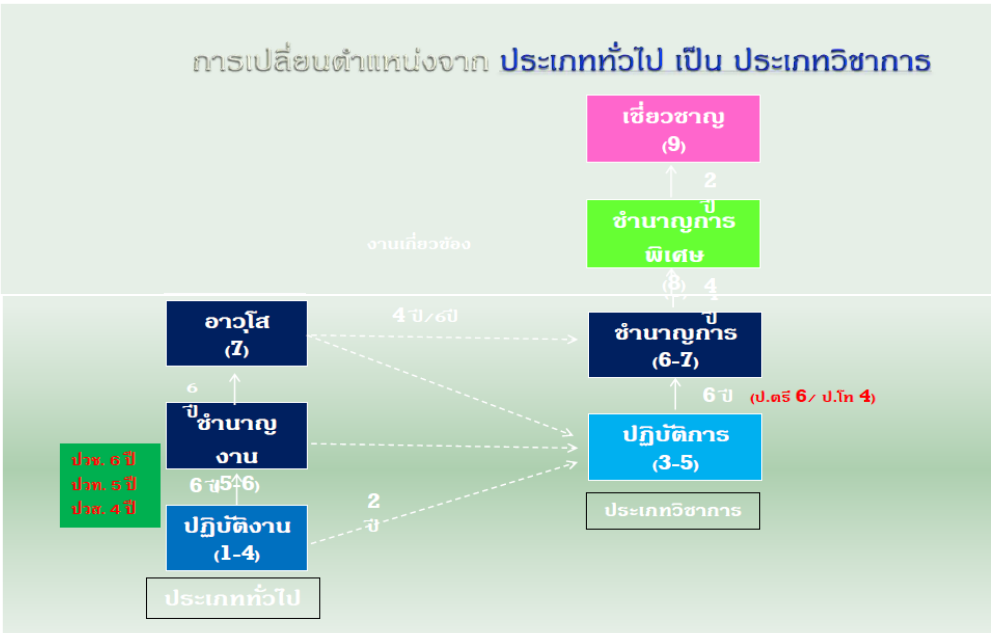
แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



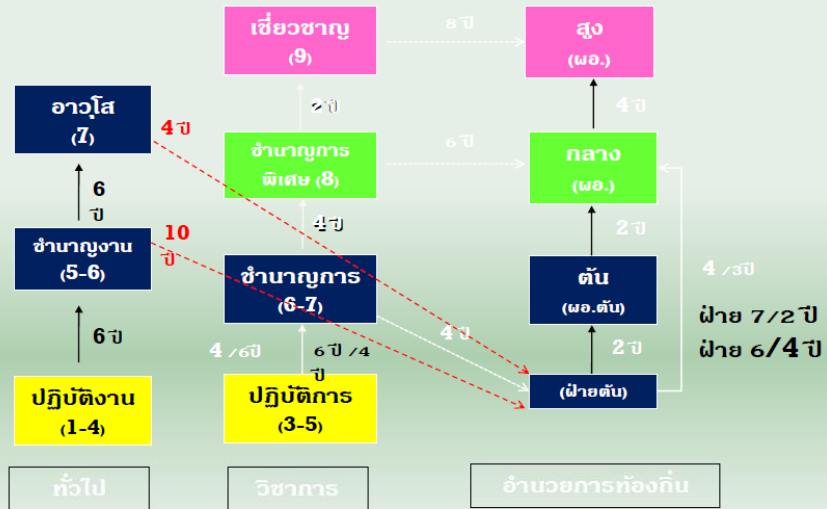
กล่าวคือ เมื่อพิจารณาผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด / ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่งปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแห่งใช้เวลา ๘ ปี ซึ่งลดเวลาลง

แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

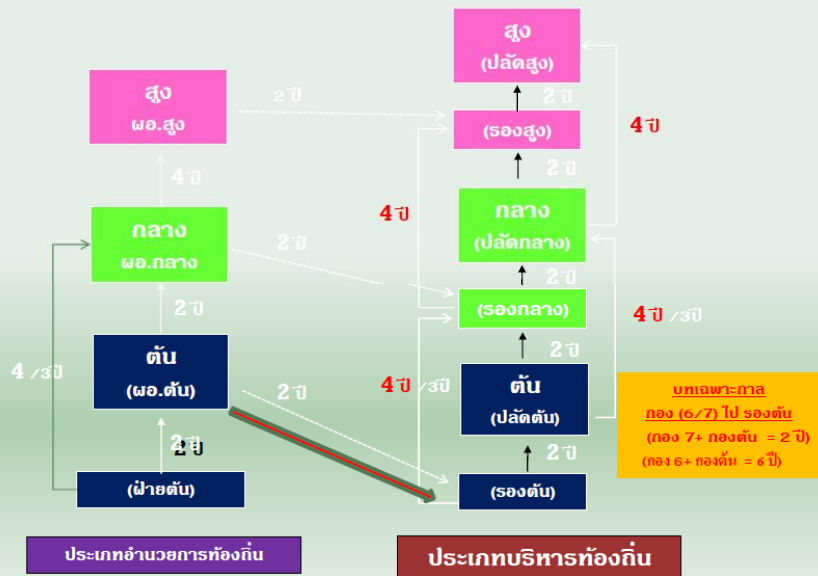
### การเปลี่ยนตำแหน่ง



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น **ประเภทอำนาจการท้องถิ่น**



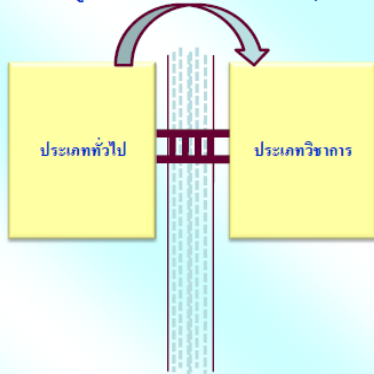
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น **ประเภทบริหารท้องถิ่น**



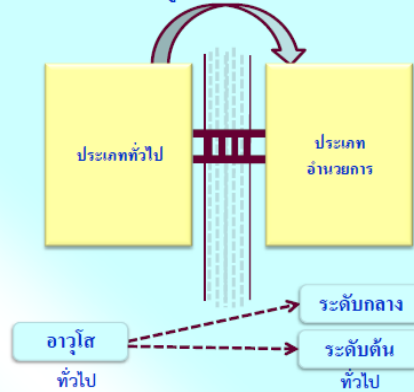


กำหนดกระบวนการและลักษณะท่าในการเลื่อนตำแหน่ง  
และเลื่อนระดับ และย้ายทั้งในประเภทและต่างประเภทงานใหม่

กรณีที่ 1 การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไป  
สู่ประเภทวิชาการเพื่อย้ายกลุ่ม

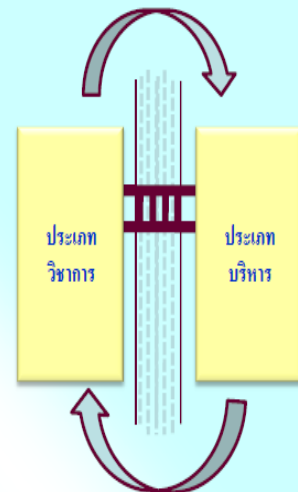
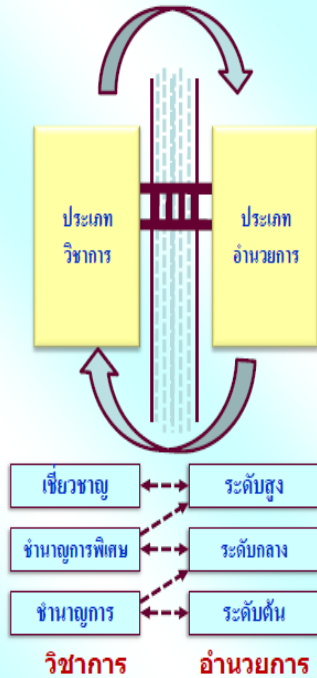


กรณีที่ 2 การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไป  
สู่ประเภทอำนวยการ

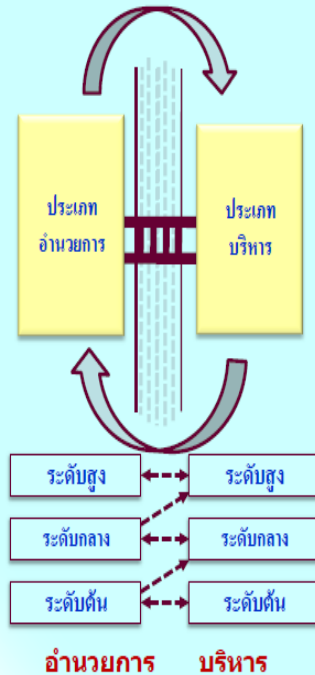


กรณีที่ 2 การเปลี่ยนกลุ่มระหว่างประเภท  
วิชาการและประเภทบริหารหรือบริหารจัดการ

กรณีที่ 2 การเปลี่ยนกลุ่มระหว่าง  
ประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ



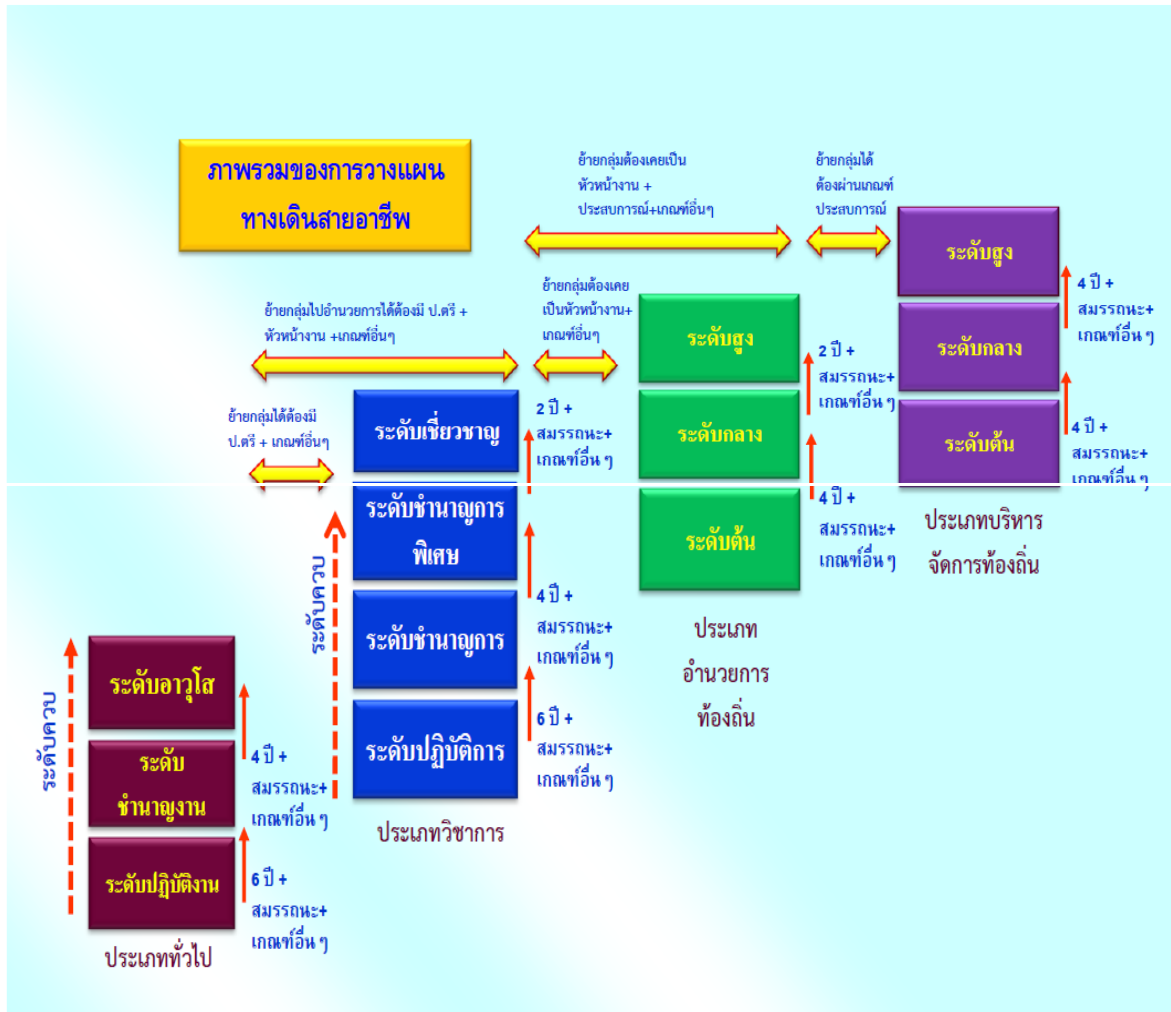
กรณีที่ 2 การเปลี่ยนกลุ่มระหว่างประเภท  
อำนวยการและประเภทบริหารหรือบริหารจัดการ



วิชาการ บริหาร

อำนวยการ บริหาร

## สรุปภาพรวมการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



## ระบบการบริหารผลงานแบบครบวงจร

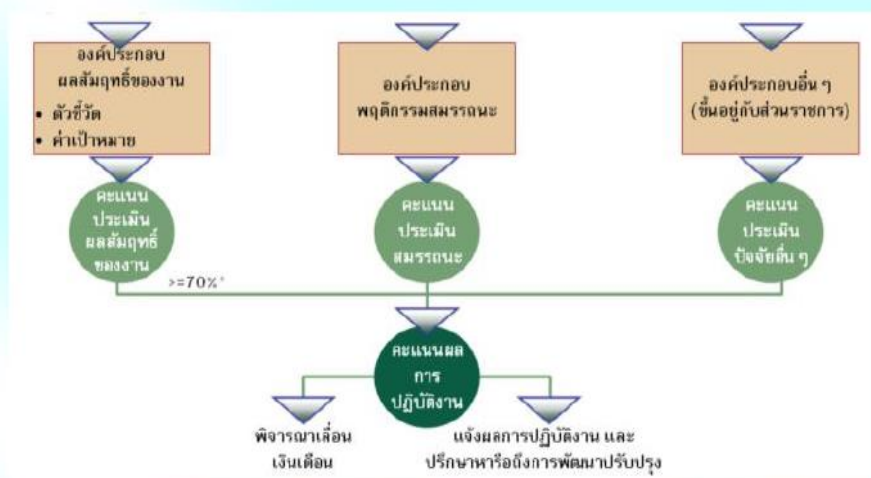


## ระบบบริหารผลงาน

กำหนดโดยพิจารณาความสำเร็จของงานและตกลงกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา

โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดสมรรถนะซึ่งประกาศโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดของส่วนราชการ

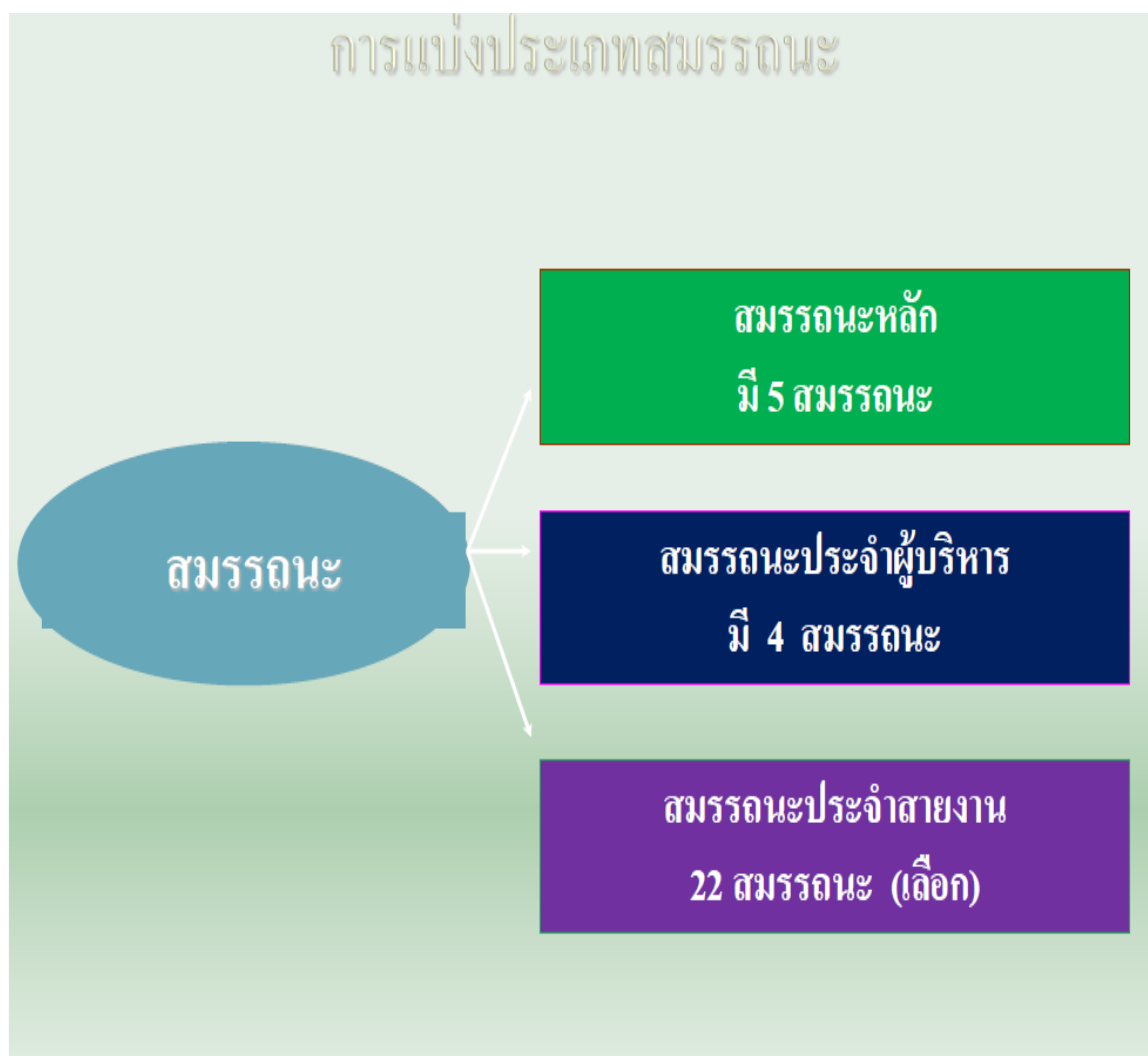


### การแบ่งสมรรถนะดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี

สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้ดีขึ้น

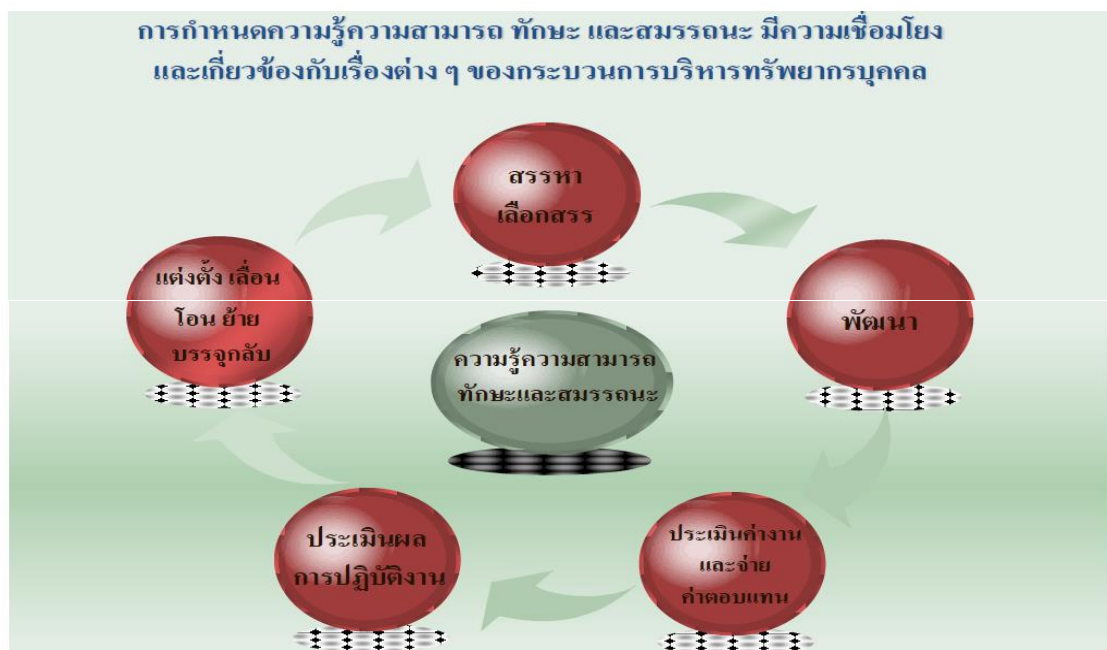


## สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



36

การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ มีความเชื่อมโยง และเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



กรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาทักษะความสามารถกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

๑๑จากการศึกษาพบว่า การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งถัดไป มากกว่าจะให้บุคคลผู้นั้นไปสร้างใหม่เองในงาน



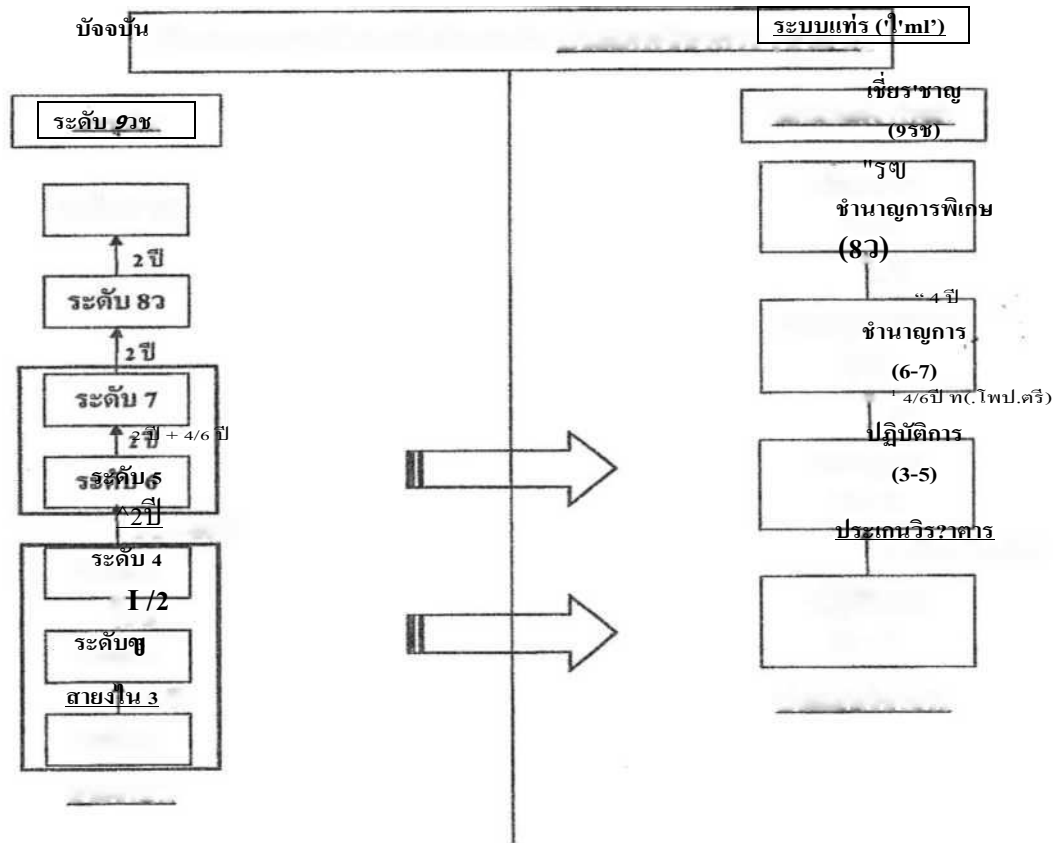


เปรียบเทียบความก้าวหน้าแต่ละประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ระบบจี

ระบบแท่ง

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง ประพทวิชาการ (ตาย 3)

















**စာမူ**

## ເຢຍວາຢູ

**งทรรย**

๒๑ ข้อ 3

**ชำนาญการ**

ผอ.กอง (กลาง)

•1/6 ปี ฟ,โท/  
ป.คร)  
การ

ผอ.กอง (ผู้ดูแล)

၂

ฝ่าย (ต้น) -J

ประเภทอำนาจการ

**ผลการ**

## ประเภทรักษาการ

၇၆ ၆

ระดับ 9 วช

ผอ.สำนัก 9

111+

ระลัก 6 li ฝอ. 8

ระดั๑ 4

f1/γ<sup>4</sup>/3

**พอ. 7**

၂၂

### ฝ่ายงาน 3

4/3

۲۷

## ระดับ 2

**บรรทัด 2**

## รทยงาน 2

**บริหารอื่น**

## สายงาน 1

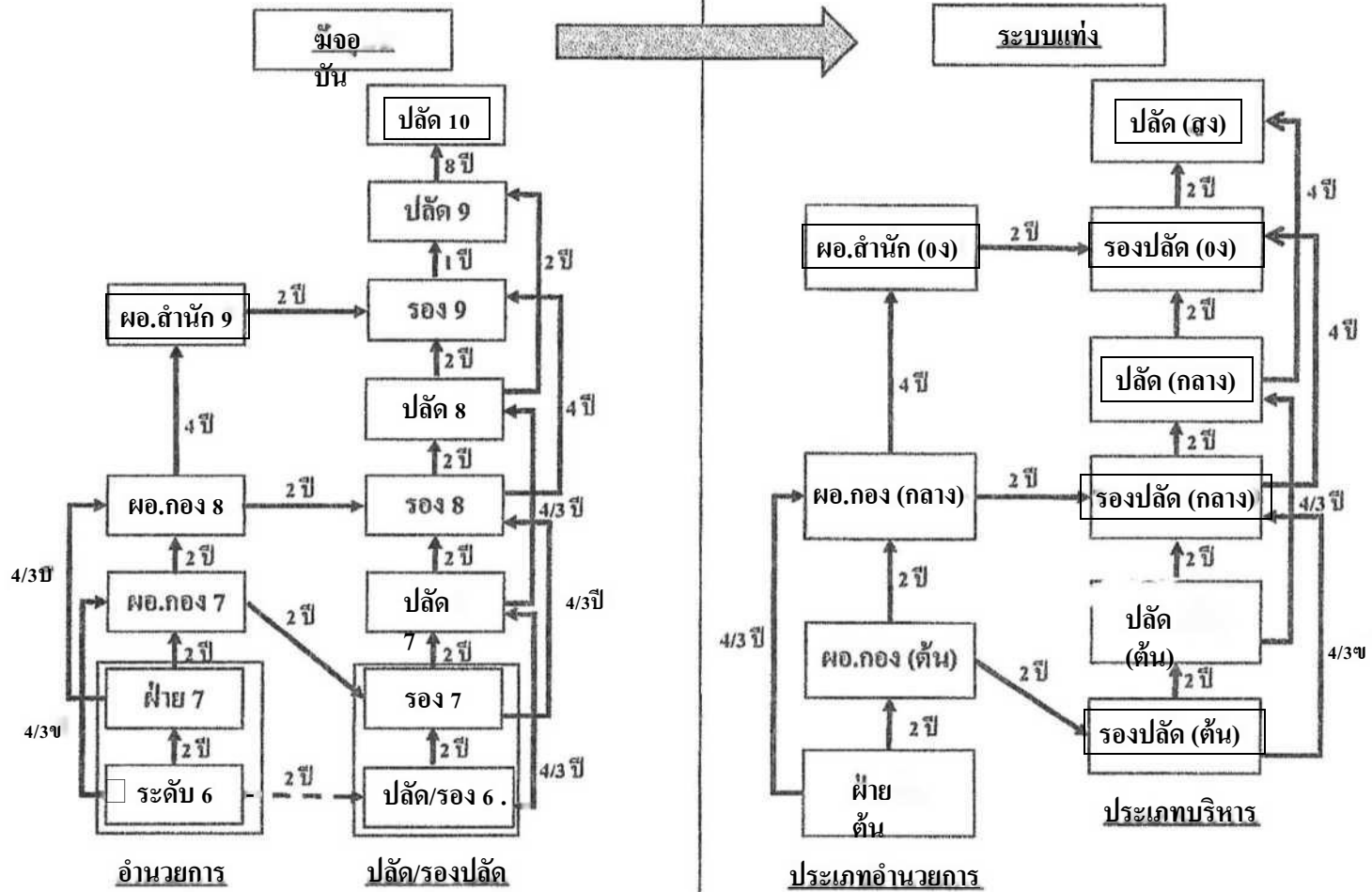
#### ระดับ 4

\$\hat{n}\_2\$

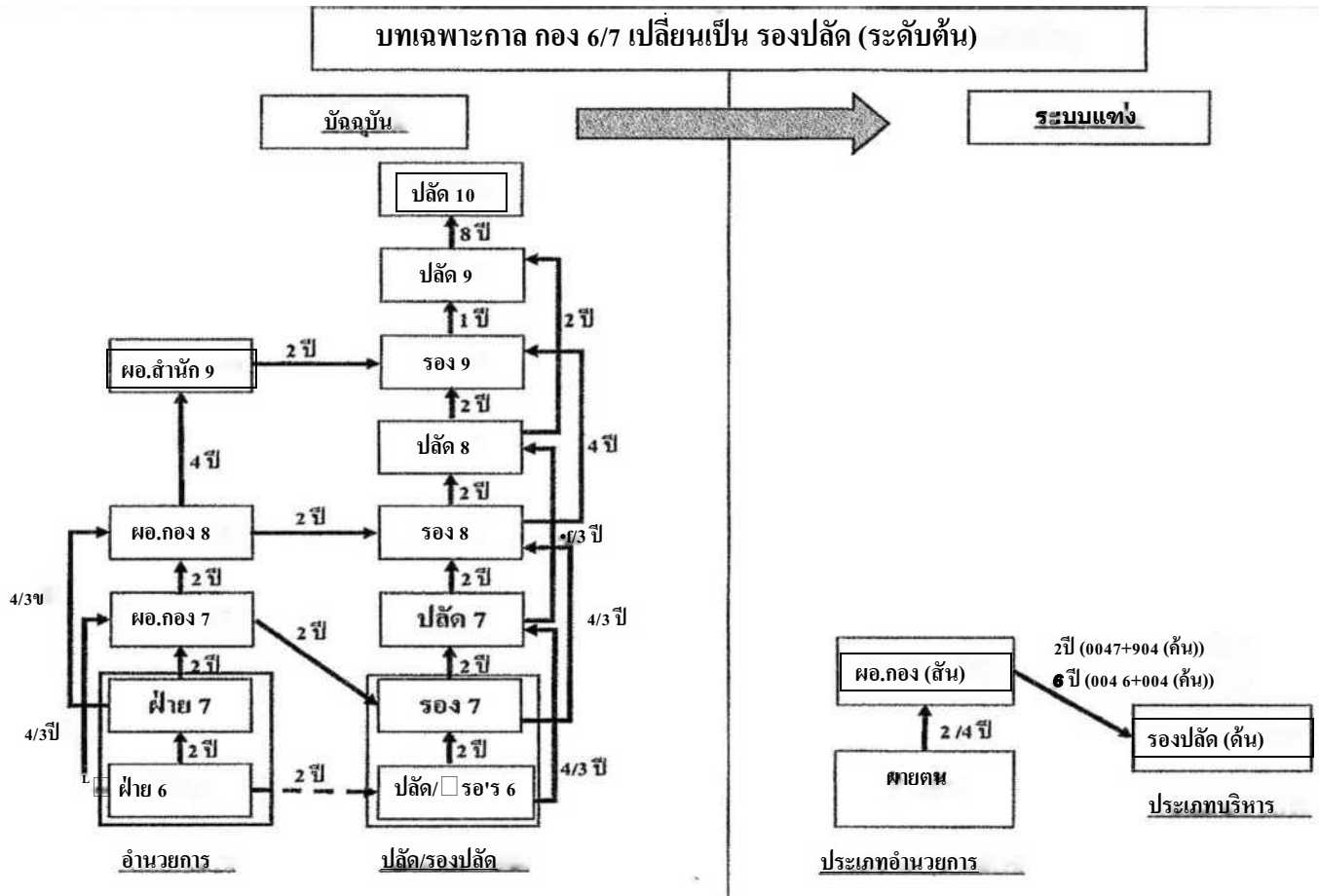
### ระก้วย 3

### สายงานระดับ 3

การเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ เป็น ประเภทบริหาร



**บทเฉพาะกาล ผอ.กอง 6/7 เปลี่ยนเป็น รองปลัด (ระดับต้น)**









# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โทร./โทรสาร ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๐-๑

ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/.....ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง การประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้าง อบต.ห้วยบง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

## ๑.เรื่องเดิม

ด้วยประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะต้องดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการฯ โดยให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

## ๒.ข้อเท็จจริง

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓/๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๓/๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงได้จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด

## ๓.ข้อเสนอ

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาตำบล การให้บริการประชาชนตลอดจนสร้างความเชื่อถือศรัทธา ให้แก่ประชาชน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลห้วยบง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงประกาศคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจรรยาบรรณ

๔.ข้อพิจารณา

เห็นควรอนุมัติตามข้อ ๓ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางละมัย วิลัยหล้า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....  
.....

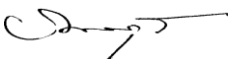


(ลงชื่อ).....

(นางสาวเพชรเมณี นารีรักษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของ ปลัด อบต.....  
.....



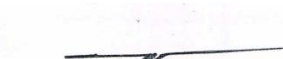
(ลงชื่อ).....

(นางเพ็ญศรี รติเมธากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ความเห็นของ นายก อบต.....  
.....

- ☒ อนุมัติ
- ☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(ลงชื่อ).....

(นายพชรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

