

เอกสารแนบ

การปฏิบัติหน้าที่

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร



การเคหะแห่งชาติ
NATIONAL HOUSING AUTHORITY

คลองจั่น เขตบางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐ โทร. ๓๗๗๕๕๖๑
๓๗๗๒๐๑๐-๒๒, ๓๗๗๕๕๐๑, ๓๗๗๗๓๗๕ ต.อ.

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔

บันทึกข้อความ
จาก... ผอ.ทบ.
ถึง... ผอ.ทบ.
ที่... พม ๕๑๐๗/ทบ./ ๑๗๐๒
วันที่... ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๑-ทบ. ๖๖๒ 16:11:๖3

พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๓

เรียน ผอ.ทบ.

เรื่องเดิม

ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ปี ๒๕๖๓ ข้อ ๒.๖ การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ข้อ ๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อย่อย ๓.๑ การเรียนรู้และการพัฒนา ระดับ ๑ การออกแบบระบบการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กร ที่มีองค์ประกอบในเรื่องของการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยคำนึงถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีทั้ง ความรู้ (Knowledge) และทักษะ/ความเชี่ยวชาญ (Skills) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ภาวะการแข่งขัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ รวมถึงมีพฤติกรรม/ทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการทำงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. ทบ.ได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนและระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการเคหะแห่งชาติสู่ยุคดิจิทัล (NHA HRD System for the Digital Age) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูลป้อนกลับด้านความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน จากตัวแทนพนักงานในแต่ละกลุ่ม Job Family เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับขีดความสามารถขององค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการเป็น ๓ ระยะ

ระยะที่ ๑

- ส่วนที่ ๑ วันที่ ๑๘, ๒๐, ๒๔, ๒๖, ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
- ส่วนที่ ๒ วันที่ ๓, ๘, ๑๑, ๑๕, ๑๗, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒
- ส่วนที่ ๓ วันที่ ๑, ๖, พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ระยะที่ ๒

- ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๑, ๑๗, ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒
- ครั้งที่ ๒ วันที่ ๘, ๑๕, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓
- ครั้งที่ ๓ วันที่ ๔, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ระยะที่ ๓

- วันที่ ๓, ๑๐, ๑๘, ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

๒. ทบ. ทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในประเด็นยุทธศาสตร์องค์กรที่มีผลกระทบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล, วิเคราะห์กระบวนการของธุรกิจ, วิเคราะห์ความสามารถของธุรกิจที่มีผลต่อประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล, วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิม (Development Model) , วิเคราะห์ข้อมูล Training Need จากตัวแทนพนักงาน สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ, วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Strategy) ทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๓. ทบ. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การเคหะแห่งชาติ ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล “เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญ มีความเป็นมืออาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นนวัตกรรม ทำงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีความสุข มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชน และเมือง”

พันธกิจด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) พัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและมีมาตรฐาน
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงพร้อมเข้าสู่ยุค ๔.๐
- ๓) พัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับความผูกพันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน
- ๔) เสริมสร้างวัฒนธรรมและคุณธรรมในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) พัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๒) พัฒนาและเสริมสร้างการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง ด้วยองค์ความรู้คู่คุณธรรม

- ๓) พัฒนาบุคลากรเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๔) พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย

๔. ทบ. จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		
๑.๑ บุคลากรเป็นผู้ที่มีขีดความสามารถสูง	ร้อยละของบุคลากรที่มีขีดความสามารถ (Competency) เป็นไปตามค่าคาดหวัง	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง	๑. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถรองรับภารกิจขององค์กร และให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ดิจิทัล นวัตกรรม และอื่น ๆ (โครงการเชิงยุทธศาสตร์องค์กร)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		
										๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Program) ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ๓. โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)
๑.๒ ผู้บริหารมีความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการ	คะแนนสมรรถนะในการทำงานของผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร เป็นไปตามค่าคาดหวัง	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔	๘๕	๘๕	๒. พัฒนาผู้บริหารให้เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ	๑. โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Successors Development) ๒. โครงการการพัฒนาสำหรับผู้ว่าการ และ คณะกรรมการ กคช. (BOD Development Program)
๑.๓ พัฒนางองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูงด้วยการบูรณาการกระบวนการทำงานร่วมกัน (Co-Creation)	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาที่อยู่อาศัยแบบ end to end ด้วย Co-Creation	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓. พัฒนาระบบงานหลัก กคช. ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ที่สำคัญ	๑. โครงการบูรณาการกระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กร (Co-Creation) (โครงการเชิงยุทธศาสตร์องค์กร)
๑.๔ ส่งเสริมการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงด้วยระบบการจัดการความรู้ สมรรถนะด้านดิจิทัล และนวัตกรรม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการเผยแพร่จากกระบวนการจัดการความรู้	๒๒	๒๕	๒๘	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๔. จัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง	๑. โครงการจัดทำแผนที่ความรู้ และการคัดเลือกตรวจสอบความรู้ที่สำคัญระดับองค์กร และจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง ๒. โครงการบูรณาการการจัดการองค์ความรู้กับกระบวนการทำงาน ๓. โครงการถอดบทเรียนวิถีปฏิบัติที่ดี / วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (ระดับองค์กรและ / หรือ ระบบงานที่สำคัญ) (โครงการตามแผนแม่บทนวัตกรรม)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ	
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐			
	ร้อยละความสำเร็จตามแผนยกระดับและพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง	๑. โครงการยกระดับและพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์ (โครงการตามแผนแม่บทนวัตกรรม)
	ร้อยละความสำเร็จตามแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านดิจิทัล	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๖. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถด้านดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital Transformation)
๑.๕ ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเป็นมืออาชีพ (HRD Professional)	ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้คุณวุฒิตะติวิชาชีพสาขาการเรียนรู้และพัฒนา	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๗. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑. โครงการพัฒนานักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HRD Professional Development)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ /แผนงาน
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		
๒.๑ ระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรและผู้นำสอดคล้องตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ	คะแนนผลการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจด้าน HCM ข้อ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ (ปี ๒๕๖๒ Baseline= ๒.๖๗๐๐	๒.๗	๒.๘	๒.๙	๓.๐	๓.๑	๓.๒	๓.๓	๘. จัดทำและพัฒนาระบบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ	๑. แผนงานการสอบทานกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา (HRD/KM Audit) ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์องค์กรและตัวชี้วัดองค์กรสู่องค์กรคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ / แผนงาน
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		
๒.๒ ระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบ HRIS ใน Module ESS IDP และ ESS Career (เป็นตัวชี้วัดที่ต้องสร้างเครื่องมือวัดใหม่ในปี ๒๕๖๔ เมื่อวัดในปี ๒๕๖๔ แล้วจะมีการทบทวนค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๕ อีกครั้ง)	-	๖๐	๖๐	๗๐	๗๐	๗๕	๗๕	๙. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล HRIS ในส่วนงานพัฒนาบุคลากร ให้มีความทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้จริง	๑. โครงการปรับปรุงข้อมูลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและเสริมสร้างการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นองค์กร
ขีดสมรรถนะสูงด้วยองค์ความรู้คู่คุณธรรม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		
๓.๑ บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	เฉลี่ยร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม	๖๐	๖๐	๖๕	๖๕	๗๐	๗๐	๗๕	๑๐. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาลคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
๓.๒ บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง	๑) ความรู้ความเข้าใจต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	๘๕	๘๖	๘๗	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑	๑๑. พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร	๑. โครงการพัฒนาวัฒนธรรมสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Culture)
	๒) บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม	๗๕	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๘๑		
	๓) อัตราการรับรู้ของแต่ละกลุ่มบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้นำที่เป็น Role Model ตามค่านิยมองค์กร	๘๕	๘๖	๘๗	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)							กลยุทธ์	โครงการ	
		ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐			
๔.๑ เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)	ร้อยละความสำเร็จตามแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรและยกระดับความสุขในการทำงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๒. พัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและยกระดับความสุขในการทำงาน	๑. โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน กคช. และยกระดับความสุขของพนักงาน
๔.๒ บุคลากรมีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จตามแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๓. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	๑. โครงการอบรมเสริมสร้างให้พนักงานมีความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ข้อพิจารณา

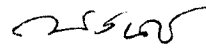
ทบ. จึงขอเสนอแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ โดยมียุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจำนวน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจำนวน ๑๓ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ ๑๕ ตัวชี้วัด และโครงการเพื่อบรรลุตัวชี้วัดทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ โดยมีโครงการเชิงยุทธศาสตร์องค์กรจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถรองรับภารกิจขององค์กร และให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ดิจิทัล นวัตกรรมและอื่น ๆ และโครงการบูรณาการกระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กร (Co-Creation) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) เพื่อให้ผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวฯ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ ต่อไป


ข้อเสนอ


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผว. ผ่าน รผว.(ร.ท.ชัยรัตน์) และ ผช.ผว.(ชฎารัตน์) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

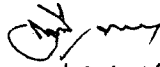
ที่ พม ๕๑๐๗/๖๒๓

เรียน รผว.(ร.ท.ชัยรัตน์) ผ่าน ผช.ผว.(ชฎารัตน์)
เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผว.ให้ความเห็นชอบ
ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป


(นายปฐมวิวัฒน์ เคาจพันธ์)
ผอก.พบ.ทบ.
63113


(นางวราพร จันทร์อำรุง)
ผอ.ทบ.
63116


ผช.ผว. (ชฎารัตน์)
63117


63113

เรียน ผว.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่ ทบ. เสนอ
ต่อไป



รผว.(ร.ท.ชัยรัตน์)

24/12/63

- เสนอขอ

- เขียน ผอ.ทบ. (มีท้ายเอกสาร)
ไปรอนำเสนอที่ประชุม ก.กค.
บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาต่อไป



(นายทวีพงษ์ วิชัยดิษฐ)

ผว.

631226

เรียน ผอ.ทบ. (คนแรก)
เพื่อโปรดพิจารณาตามเอกสารแนบ

๐๒

ผอ.ทบ.

631228

เรียน ผอ.ทบ. ผ.ผ.

เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ



631228