



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... ส่วนผลิตกล้าไม้ ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๕๑๙, ๕๕๔๖

ที่ ทส.๑๖๐๘.๔/๑๓๐๐ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง... ข้อหารือเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

เรียน หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย

หัวหน้าศูนย์เพาะชำกล้าไม้ทุกศูนย์

ส่วนผลิตกล้าไม้ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๑๓๙๕๒ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ นำส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๕๐ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ เรียนมาเพื่อโปรดทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

(นายสิทธิพงษ์ โกวิทพัฒนกิจ)
เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนผลิตกล้าไม้



ด่วนที่สุด

ฝ่ายบริหารทั่วไป
เลขที่รับ ๑๗๕๕
วันที่ = ๒ ก.ย. ๒๕๖๔
เวลา บันทึกรับข้อความ

ส่วนผลิตกล้าไม้
เลขที่รับ ๕๖๐๑
วันที่ - ๒ ก.ย. ๒๕๖๔

สำนักส่งเสริมการปลูกป่า
รับที่ 6094
วันที่ 27 ส.ค. 2564
เวลา

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักงานบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑-๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๖๒๙
ที่ พส.๑๖๑๑.๗/ว ๑๓๕๕๒ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
 ผู้อำนวยการกองการอนุญาต
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
 ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๕๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ มาเพื่อโปรดทราบ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ส่วนการเจ้าหน้าที่ กรมป่าไม้ หัวข้อหนังสือเวียน <https://www.forest.go.th/person/circular/>

- วันน
นพคุณ

(นายพฤษัช โสโน)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการปลูกป่า
ที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๔

(นายสมศักดิ์ สรรพโกศลกุล)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

ฝ่ายบริหารทั่วไป

(นายสิทธิพงษ์ โกวพัฒน์กิจ)
เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนผลิตกล้าไม้

งานสารทนต์
คุณกรรณา
เป็นชัย/กนก
Jhes

วิเศษ นอ.รสป.
- ๒๓๑๖๑๓๓๓
- ๒๓๑๖๒๖๖๖
ทศพร ๒๓๑๖๓๓๓๓
วิเศษ นอ.รสป.
(นายอานนท์ ธีระปริคานันท์)
ผู้อำนวยการส่วน
ที่ ๑ ส.ค. ๒๕๖๔

ส่วนการเจ้าหน้าที่
เลขที่รับ ๒๑๑๒
วันที่ ๑๑.๑๑.๒๕๖๔

กรมป่าไม้
ที่ ๑๓๕๒
วันที่ ๑๑.๑๑.๒๕๖๔
๑๖.๑๗



ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๕๐

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

อ้างถึง หนังสือกรมป่าไม้ ส่วนที่ ๓๖๐๑.๓๗/๓๐ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

ฝ่ายบริหาร
เลขที่รับ ๑๑๑/๑๒๑
วันที่รับ ๑๑/๑๑/๒๕๖๔
เวลา

ตามหนังสือที่อ้างถึง ข้อหารือในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการเลื่อนค่าตอบแทน ของสำนักส่งเสริมการปลูกป่า ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใน ของกรมป่าไม้ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณาข้อหารือแล้ว ขอเรียน ให้ทราบดังนี้

๑. กรณีพนักงานราชการได้รับค่าตอบแทนเต็มขั้น จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือ ได้รับเงินชดเชยเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

พนักงานราชการจะได้รับอัตราค่าตอบแทนตามคุณสมบัติเฉพาะตามกลุ่มงาน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับค่าของงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งตามประกาศ คพร. เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ปรับอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงของพนักงานราชการ ตามบัญชีของแต่ละกลุ่มงานไว้แล้ว ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการจ้างพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง โดยมีการต่อสัญญาจ้างและได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างต่อเนื่อง เมื่อถึงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก็จะได้รับค่าตอบแทนถึงอัตราขั้นสูงของกลุ่มงานนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะงานของตำแหน่งในกลุ่มงานที่พนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่ มีคุณภาพและความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานถึงระดับสูงสุดของค่างานในกลุ่มงานดังกล่าวแล้ว และหากมีการต่อสัญญาจ้างในปีต่อ ๆ ไป ก็จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราขั้นสูงของกลุ่มงานนั้นตลอดสัญญาจ้าง

๒. กรณีพนักงานราชการที่ได้รับค่าตอบแทนเต็มขั้น การบริหารค่าตอบแทนเพื่อเลื่อน ค่าตอบแทนดำเนินการอย่างไร และจำนวนเงินที่คำนวณได้จากการบริหารค่าตอบแทน พนักงานราชการ ดังกล่าวนั้นมีสิทธิได้รับหรือไม่ หากไม่มีสิทธิได้รับ สามารถนำเงินไปบริหารให้พนักงานราชการรายอื่นได้หรือไม่ หรือจะต้องดำเนินการอย่างไรกับจำนวนเงินดังกล่าว

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ระบุขั้นตอนการดำเนินการให้ส่วนราชการเริ่มจากการคำนวณวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานราชการ ในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีอยู่ทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน

ของปี และพิจารณากำหนดร้อยละของการเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานราชการเฉพาะผู้ที่มีผลการประเมินผล การปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนของพนักงานราชการแต่ละราย ซึ่งกรณีพนักงานราชการที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของกลุ่มงานแล้ว แม้ว่าผู้ผู้นั้นจะมีผลการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป ก็ไม่สามารถเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเกินกว่าอัตราค่าตอบแทน ขั้นสูงของกลุ่มงานที่พนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ได้ แต่ส่วนราชการสามารถนำวงเงินร้อยละ ๔ ของพนักงานราชการรายดังกล่าวมาคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการรายอื่นของ ส่วนราชการในภาพรวมได้

๓. กรณีพนักงานราชการที่เกษียณอายุราชการ สิ้นสุดสัญญาจ้าง (ไม่ต่อสัญญาจ้าง) ลาออก เสียชีวิต ในวันที่ ๑ ตุลาคม จะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีหรือไม่ อย่างไร และการบริหารค่าตอบแทน เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานราชการรายดังกล่าวดำเนินการอย่างไร จำนวนเงินที่คำนวณได้จากการบริหารค่าตอบแทน พนักงานราชการดังกล่าวมีสิทธิได้รับหรือไม่ หากไม่มีสิทธิได้รับ สามารถนำเงิน ไปบริหารให้พนักงานราชการรายอื่นได้หรือไม่ หรือจะต้องดำเนินการอย่างไรกับจำนวนเงินดังกล่าว

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการตามผลการปฏิบัติงานจะมีผล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปี ซึ่งแตกต่างจากการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ หรือค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง กรณีที่พนักงานราชการเกษียณอายุราชการ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง (โดยไม่ต่อสัญญาจ้าง) หรือลาออก หรือ เสียชีวิต ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปี ส่วนราชการจะต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี ดังนี้

๓.๑ กรณีพนักงานราชการเกษียณอายุราชการ โดยที่ คพร. มิได้กำหนดการสิ้นสุด สัญญาจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุราชการ เนื่องจากระบบพนักงานราชการเป็นการจ้างงานตามลักษณะงาน ของกลุ่มงาน ซึ่งบางลักษณะงานอาจจำเป็นต้องจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีความ เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีและครบเกษียณอายุราชการไปแล้วมาปฏิบัติงานก็ได้ เช่น ลักษณะงาน ของกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น ดังนั้น การสิ้นสุดสัญญาจ้าง จึงขึ้นอยู่กับ การระบุนวันสิ้นสุดสัญญาจ้างที่ส่วนราชการและพนักงานราชการได้ทำสัญญาต่อกันไว้ และตามประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติของกลุ่มงานและการจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๕ ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะ เกี่ยวกับอายุขั้นสูงของผู้สมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานราชการไว้เป็นแนวทางเบื้องต้นว่า ลักษณะงานใดสมควรให้จ้างพนักงานราชการได้ถึงจนอายุเท่าใด ซึ่งส่วนราชการจะต้องพิจารณาคุณสมบัติ ผู้ที่ต้องการจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้วย

๓.๒ กรณีที่พนักงานราชการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ด้วยเหตุไม่ต่อสัญญาจ้าง หรือลาออก หรือเสียชีวิต ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปี ผู้นั้นจะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีหรือไม่ ส่วนราชการจะต้อง พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือวันที่ลาออก หรือวันที่พนักงานราชการ ผู้นั้นเสียชีวิต ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยต้องดำเนินการตามประกาศ คพร. เกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทั้งนี้ หากพนักงานราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนได้ โดยจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอกงเงินประมาณที่แล้วมา (วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ของปี

ถัดไป) ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับไม่ต่ำกว่าดี และในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป ยังคงต้องมีสถานะเป็นพนักงานราชการอยู่ จึงจะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนได้

๔. กรณีพนักงานราชการที่ขาดคุณสมบัติการเลื่อนค่าตอบแทน (ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน) ตามเงื่อนไขที่กรมฯ กำหนด เช่น ลาเกิน สายเกิน ขาดราชการ เป็นต้น การบริหารค่าตอบแทนเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการดังกล่าว ดำเนินการอย่างไร และจำนวนเงินที่คำนวณได้จากการบริหารค่าตอบแทน พนักงานราชการดังกล่าวมีสิทธิได้รับหรือไม่ หากไม่มีสิทธิได้รับ สามารถนำเงินไปบริหารให้กับพนักงานราชการรายอื่นได้หรือไม่ หรือจะต้องดำเนินการอย่างไรกับจำนวนเงินดังกล่าว

ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ และสามารถประกาศกำหนดจำนวนวันลาที่นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประเภทหรือตามกลุ่มงานได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดเพิ่มเติมดังกล่าว ควรนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ มาใช้ประกอบในการพิจารณากำหนดเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์แก่ราชการ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง หรือการยกเลิกสัญญาจ้าง พนักงานราชการจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาเท่าใด จึงจะมีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินนั้น ๆ และหากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑ เดือน จะมีหลักเกณฑ์ หรือวิธีการอย่างไรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามรอบการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง ไม่ว่าพนักงานราชการรายนั้นจะได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาเท่าไรก็ตาม โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ที่กำหนดให้ดำเนินการเมื่อครบรอบการประเมินนั้น ในรอบการประเมินที่สัญญาจ้างของพนักงานราชการจะสิ้นสุดลง เพื่อให้สามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑ ตุลาคม หน่วยงานสามารถดำเนินการประเมินก่อนครบรอบการประเมินได้หรือไม่ อย่างไร

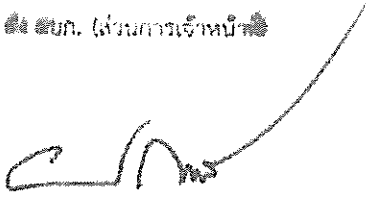
ส่วนราชการสามารถกำหนดตารางเวลาการดำเนินการที่เหมาะสม ซึ่งส่วนราชการอาจเตรียมการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ก่อนเป็นการล่วงหน้าก่อนวันที่ ๓๐ กันยายนของปี โดยเก็บรวบรวมผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการจากหน่วยงานภายใน และเริ่มกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานล่วงหน้าได้ เพื่อให้สามารถดำเนินการกรณีต่อสัญญาจ้างให้แล้วเสร็จได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ทั้งนี้ จะต้องมีการขออัตรากำลังพนักงานราชการรองรับในปีงบประมาณถัดไปด้วย

๗. กรณีหากไม่สามารถดำเนินการประเมินก่อนครบรอบการประเมินได้ การต่อสัญญาจ้างให้แก่นักงานราชการสามารถดำเนินการภายหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ได้หรือไม่ อย่างไร แล้วช่วงระยะเวลาที่ยังไม่ได้ต่อสัญญาจ้างต้องดำเนินการอย่างไร

สืบเนื่องจากคำตอบในข้อ ๖ ส่วนราชการอาจเลือกดำเนินการได้อีกแนวทางหนึ่ง คือ กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทันที ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปี และเมื่อสิ้นสุดกระบวนการแล้ว พนักงานราชการรายใดได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ส่วนราชการพิจารณาเลิกจ้างและไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการรายนั้นได้

อย่างไรก็ดี ส่วนราชการสามารถต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีได้ โดยให้สัญญาจ้างมีผล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นต้นไปจนถึงวันสิ้นสุดสัญญาจ้าง เพื่อให้พนักงานราชการผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในระหว่างการจัดทำสัญญาจ้างให้ส่วนราชการสั่งให้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไปได้ จนกว่าจะทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยให้อนุโลมใช้พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ ตามมาตรา ๑๙ (๑) หรือมาตรา ๑๙ (๒) เพื่อจ่ายค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่พนักงานราชการยังคงมาปฏิบัติงานในระหว่างที่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่แล้วเสร็จ ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรองรับในปีงบประมาณถัดไปด้วย จึงจะต่อสัญญาจ้างได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

หม่อมราชวงศ์ เล่งนการเจ้าพนักงาน

(นายขรรจบง กางการ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
- ๗ เม.ย. ๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ




(นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์)

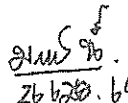
รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
กลุ่มบริหารพนักงานราชการ
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๒๙ ๖๖๓๐
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ฝ่ายการเงินการคลัง

(นางสาวสมฤดี แซ่ลิ้ม)
บริษัทมหาชน จำกัด
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฯ

ศศิวิไล
1

26/๒๕๖๔.64