

[illegible]



ประกาศจังหวัดตาก

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดตาก

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงขอยกเลิกประกาศจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ และขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดตาก ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดตาก ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดตาก ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก สำหรับข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในบังคับบัญชา ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) แล้วแต่กรณี

การมอบหมายตาม (๓) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดอย่างน้อย ๕ ตัว ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ต้นสังกัดกำหนด

หน่วยงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด สรุปรการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๘ ให้งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปรการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ ณ หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมินและให้งานการเจ้าหน้าที่ตามที่ผู้นั้นสังกัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้หน่วยงานประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติมได้

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาจุดอ่อนในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๘) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๙) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนให้จังหวัด เพื่อจะได้รวบรวมและเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัด ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดตาก มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์นี้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙


(นายสมชัย หทยะตันย์ติ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

เอกสารแนบที่ ๑๑

ประกาศจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ตามที่ จังหวัดได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค
เป็นมาตรฐานเดียวกัน จังหวัดได้กำหนดกลุ่มคะแนนระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกส่วนราชการ
ถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๐) เป็นต้นไป ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนผลการประเมิน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ลงชื่อ

(นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

ลงวันที่ ...๙... มีนาคม ๒๕๖๐



ที่ ตก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๕๑๖

ศาลากลางจังหวัดตาก

ถนนพหลโยธิน ตก ๖๓๐๐๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

อ้างถึง ประกาศจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และเอกสารแนบท้ายประกาศจังหวัดตาก ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดตาก จำนวน ๑ ชุด

ตามประกาศจังหวัดตาก ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ กำหนดให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และเอกสารแนบท้ายประกาศจังหวัดตาก ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ พร้อมทั้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ถือปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดตาก โดยเคร่งครัด

รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

- **นายสุวิทย์ วัฒนวิทย์**

ขอแสดงความนับถือ

☐ บริการทั่วไป	☒ กลุ่ม ๑
☐ กลุ่ม ๒	☐ กลุ่ม ๓
☐ อื่นๆ	☐ ทราบ
☐ ...	☐ ทราบทั่วกัน
☐ ...	☐ เรียนส่วนราชการ
☐ ...	☐ ดำเนินการตามกำหนด

คสจ.จังหวัดตาก

(นายสมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

๒๓๐๑๑๔ + ๒๕๖๖

สำนักงานจังหวัดตาก

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ - ๕๕๕๑ - ๓๑๖๓

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดตาก
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (รอบที่ ๒/๒๕๖๖)

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑	แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดตาก ๑. แจกเวียนแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานในจังหวัดถือปฏิบัติ ๒. หน่วยงานประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และประกาศจังหวัดตากเพิ่มเติม ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน	เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖
๒	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๑. หน่วยงานถ่ายทอดดัชนีชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒. ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด ๓. ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบข้อตกลงแล้วเสนอเพื่อให้ผู้ประเมิน ลงนามรับทราบข้อตกลง	เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖
๓	ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ	เดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๖
๔	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน (ตามข้อ ๒) - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักและอื่นๆ (ถ้ามี) - กรอกลงในแบบประเมินให้เรียบร้อย	สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๖
๕	แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จังหวัด ๑. หน่วยงานแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบ ๒. หน่วยงานเสนอแบบประเมินให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปลงนามรับทราบ ๓. จังหวัดแจ้งประกาศ เรื่องการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และแจ้งให้หน่วยงานส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๔. หน่วยงานส่งแบบการประเมิน ข้อมูลผลคะแนน การกำหนดช่วงคะแนนและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้จังหวัด	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๖

หน้า ๑/๒

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๖	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดตาก ๑. จังหวัดรวบรวมผลการประเมินของทุกหน่วยงานนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ระดับจังหวัด ๒. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัดตาก ๓. จังหวัดแจ้งผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานทราบ ๔. หน่วยงานประกาศรายชื่อผู้มีผลงานสูงกว่าระดับดีขึ้นไป โดยหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงนามในประกาศ	สัปดาห์ที่ ๓-๔ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๖
๗	การเลื่อนเงินเดือน หน่วยงานเสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดตาก พร้อมด้วยประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน และคำสั่งเลื่อนเงินเดือน	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๖

หมายเหตุ ขอให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดังกล่าวโดยเคร่งครัด หากมิได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดจะมีผลทำให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ล่าช้า

Handwritten signature