



ประกาศจังหวัดสุรินทร์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดสุรินทร์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสุรินทร์ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จนกว่าจะยกเลิกหลักเกณฑ์นี้ หรือแจ้งหลักเกณฑ์ใหม่

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดสุรินทร์

“ราชการบริหารส่วนภูมิภาค” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดและอำเภอซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดสุรินทร์

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ หากผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น ประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตน ก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ได้แก่ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๕ การประเมิน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ : ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด กลุ่มงานที่มีลักษณะเดียวกันให้มีดัชนีชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมการทำงานเป็นทีม และอื่นๆตามที่ส่วนราชการระดับกรมกำหนด

ข้อ ๖ สำหรับส่วนราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปี หรือตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปี ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัดต่อไป

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๐-๑๐๐
ระดับดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๐-๘๙
ระดับดี	คะแนนร้อยละ ๗๐-๗๙
ระดับพอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๐-๖๙
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามแบบแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หรือหากส่วนราชการใดเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ และจัดเก็บแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

/ข้อ ๑๑ การประเมิน...

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดสุรินทร์ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน และให้ส่วนราชการประจำจังหวัดหรืออำเภอแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของจังหวัดสุรินทร์ให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาก่อนเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดต่อไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดสุรินทร์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพิจิตร บุญทัน)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์



ประกาศจังหวัดสุรินทร์

เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน เป็นไปตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้ผู้บริหารวงเงิน กำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหาร แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จังหวัดสุรินทร์ จึงประกาศการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน การกำหนดวงเงิน การเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้ เพื่อการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารวงเงินและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ข้อ ๔.๔ กลุ่มที่ ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โดยให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ให้จัดสรรให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๕ ให้จัดสรรให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ มีความโดดเด่น ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นโยบายสำคัญของจังหวัด นโยบายสำคัญของรัฐบาล

๒) การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด ตัวชี้วัดการประเมินผู้บริหารองค์การ

๓) การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมีผลงานโดดเด่นได้รับรางวัล หรือได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับประเทศ อาทิ รางวัลเลิศรัฐ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รางวัลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นต้น

๔) การให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินกิจกรรมของจังหวัดสุรินทร์ อย่างสม่ำเสมอ

๕) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตั้งแต่ระดับดีมากขึ้นไป

๒. หากมี...

๒. หากมีวงเงินการโอนเงินเดือนตามข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒ คงเหลือเพิ่มเติมภายหลังจากการจัดสรรตามปกติด้วยเหตุที่ข้าราชการได้รับการโอนเงินเดือนในโควตาพิเศษกรณีต่าง ๆ เช่น การโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติให้แก่ข้าราชการที่ช่วยปฏิบัติราชการในงานของคณะรัฐมนตรี และการโอนเงินเดือนข้าราชการผู้ที่ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ (โควตาयाเสพติด) เป็นต้น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ จัดสรรวงเงินคงเหลือเพิ่มเติมดังกล่าวให้แก่ข้าราชการโดยพิจารณาตามข้อ ๑.๒

๓. หลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามประกาศจังหวัดสุรินทร์ ลงวันที่ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพิจิตร บุญทัน)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ	ช่วงเวลา	กิจกรรม
๑	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕	จังหวัดสุรินทร์ แจ้างแนวทางและกรอบระยะเวลากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้หน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคถือปฏิบัติ
๒	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕	-หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล -ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงแล้วเสร็จทั้งหมด
๓	ในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	-ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ
๔	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๖	-ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ -หัวหน้าหน่วยงานแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบ -คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับหน่วยงาน พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด
๕	สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๖	-หน่วยงานส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้อมูลการบริหารวงเงิน เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้สำนักงานจังหวัดสุรินทร์เพื่อเสนอคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด
๖	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๖	-คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์
๗	สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๕	-จังหวัดแจ้งผลการพิจารณาฯ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการเสนอคำสั่งเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ/คำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๘	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๖	-หน่วยงานเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/คำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ (ผ่านสำนักงานจังหวัดสุรินทร์) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์พิจารณาออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๙	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๖	จังหวัดสุรินทร์มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำครบถ้วน