



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๒๘๓๑-๓๑๕๔
ที่ ปณท ทบ.(วร)/๒๕๗๕ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘
เรื่อง ประกาศตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานระดับองค์กรและการกำหนดสมรรถนะ ประจำปี ๒๕๕๘

เรียน รจป. () ขจป. () ผู้จัดการฝ่าย () หัวหน้าสำนักงานไปรษณีย์พื้นที่
หัวหน้าไปรษณีย์จังหวัด หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าที่ทำการ หัวหน้าส่วน

๑. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๕๘ ปณท ได้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators : KPIs) และสมรรถนะ (Competency) โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ “ผู้บริหารระดับ ๑๑ - ๑๒” มีสัดส่วน KPIs (๘๐%) [โดยแบ่งออกเป็น KPIs ร่วมของทุกสายงาน/สำนัก = ๓๐% และ KPIs เฉพาะตามหน้าที่รับผิดชอบของสายงาน/สำนัก = ๕๐%] : Competency (๒๐%) [ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ๑๐ % และสมรรถนะด้านการจัดการงานในความรับผิดชอบ (Professional Competency) ๑๐%]

๑.๒ “ผู้บริหารระดับ ๙ - ๑๐” มีสัดส่วน KPIs (๗๐%) : Competency (๓๐%) [ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ๑๕ % และสมรรถนะด้านการจัดการงานในความรับผิดชอบ (Professional Competency) ๑๕%]

๑.๓ “บุคลากรระดับ ๙ ลงมาที่ไม่ใช่ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายและผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย” มีสัดส่วน KPIs (๖๐%) : Competency (๔๐%) [ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ๒๐ % และสมรรถนะด้านการจัดการงานในความรับผิดชอบ (Professional Competency) ๒๐%]

๒. การกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs) ระดับองค์กร/สายงานและเป้าหมายเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๕๘ นั้น ใน KPIs องค์กรมีตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของ ปณท ประจำปี ๒๕๕๘ จำนวน ๔ ข้อ ซึ่ง ปณท กำหนดให้เป็น KPIs ร่วมของทุกสายงาน/สำนัก คือ

มุมมอง	ปี ๒๕๕๘	เป้าหมายปี ๒๕๕๘			รจป. ขจป. ที่รับผิดชอบ
		Low	Medium	High	
ด้านลูกค้า (C)	๑. ระดับความพึงพอใจของลูกค้า	๕๔.๐๐% ถึง < ๖๔.๐๐%	๖๔.๐๐% ถึง < ๗๔.๐๐%	๗๔.๐๐% ถึง < ๘๔.๐๐%	
ด้านกระบวนการ	๒. อัตราความสำเร็จต่อมาตรฐานในการให้บริการ	๙๐.๑๑ % ถึง	๙๐.๖๑ % ถึง	๙๑.๑๑ % ถึง	
ภายใน (I)	ของ “ธุรกิจขนส่ง” - Logispost	< ๙๐.๖๑%	< ๙๑.๑๑%	< ๙๑.๖๑%	ทุกสายงาน / สำนัก
	๓. อัตราการนำจ่ายทันเวลาตามมาตรฐานของบริการไปรษณีย์ด้านพิเศษระหว่างประเทศ (ขาเข้า)	๙๕.๕๖% ถึง < ๙๖.๑๓%	๙๖.๑๓% ถึง < ๙๖.๗๘%	๙๖.๗๘% ถึง < ๙๗.๓๙%	
	๔. ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน	๔๗.๐๙ ถึง ≥ ๔๖.๘๗	๔๖.๘๖ ถึง ≥ ๔๖.๖๕	๔๖.๖๔ ถึง ≥ ๔๖.๔๓	

สำหรับ KPIs ที่เหลือจะเป็น KPIs เดียวตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงาน/สำนัก ดังนี้

มุมมอง	ปี ๒๕๕๘	เป้าหมายปี ๒๕๕๘			รจป. ขจป. ที่รับผิดชอบ
		Low	Medium	High	
ด้านการเงิน (F)	๑. อัตราส่วนกำไรสุทธิต่อรายได้รวม	๘.๖๕% ถึง ≤ ๘.๘๗%	๘.๘๘% ถึง ≤ ๙.๕๔%	๙.๕๕% ถึง ≤ ๑๐.๑๒%	ทุกสายงาน / สำนัก
	๒. อัตราการเติบโตของรายได้ กลุ่มบริการระหว่างประเทศ	๕.๕๔% ถึง ≤ ๕.๐๒%	๕.๐๓% ถึง ≤ ๕.๘๗%	๕.๘๘% ถึง ≤ ๖.๗๓%	สายงาน ค. ป. น. ก.
	๓. ร้อยละการเติบโตของรายได้ รวมทั้งปีจาก “ตลาดสื่อสาร” เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว	๒.๖๗% ถึง ≤ ๓.๑๔%	๓.๑๕% ถึง ≤ ๓.๙๑%	๓.๙๒% ถึง ≤ ๔.๖๙%	
	๔. ร้อยละการเติบโตของรายได้ รวมทั้งปีจาก “ตลาดขนส่ง” เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว	๕.๙๐% ถึง ≤ ๖.๔๐%	๖.๔๑% ถึง ≤ ๗.๓๗%	๗.๓๘% ถึง ≤ ๘.๓๕%	
	๕. มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์	เป้าหมายเป็นไปตามเอกสารแนบ			ทุกสายงาน/สำนัก
ด้าน กระบวนการ ภายใน (I)	๖. ผลการสอบสวนไปรษณีย์ ด่วนพิเศษในประเทศที่ล่าช้า/ สูญหาย/เสียหายต่อปริมาณงาน สอบสวน/ร้องเรียน	๗% ถึง < ๘%	๖% ถึง < ๗%	๕% ถึง < ๖%	สายงาน ป. น. ก.
	๗. อัตราความสำเร็จต่อมาตรฐาน ในการให้บริการของ “ธุรกิจค้าปลีก” - จัดส่งตราไปรษณียากร และสิ่งสะสม	๖ วัน ถึง < ๗ วัน	๕ วัน ถึง < ๖ วัน	๔ วัน ถึง < ๕ วัน	สายงาน ค. ป. น. ก.
	๘. อัตราความสำเร็จต่อ มาตรฐานในการให้บริการ ของ “ธุรกิจการเงิน” - บริการธนาคาร Online	๙๑.๕๐% ถึง < ๙๒.๕๐%	๙๒.๕๐% ถึง < ๙๓.๕๐%	๙๓.๕๐% ถึง < ๙๔.๕๐%	
ด้าน การเรียนรู้ และการเจริญ เติบโต (L)	๙. รายได้จากการดำเนินงาน ต่อจำนวนพนักงาน/ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้าง ปณท	๐.๙๓๐๖ ถึง ≤ ๐.๙๓๕๐	๐.๙๓๕๑ ถึง ≤ ๐.๙๓๙๕	๐.๙๓๙๖ ถึง ≤ ๐.๙๔๓๐	ทุกสายงาน / สำนัก
	๑๐. ร้อยละระดับแสดงพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กรของพนักงาน/ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง	๗๕.๐๐% ถึง < ๘๐.๐๐%	๘๐.๐๐% ถึง < ๘๕.๐๐%	๘๕.๐๐% ถึง < ๙๐.๐๐%	

มุมมอง	ปี ๒๕๕๘	เป้าหมายปี ๒๕๕๘			รจป. ขจป. ที่รับผิดชอบ
		Low	Medium	High	
ด้าน การเรียนรู้ และการเจริญ เติบโต (L)	๑๑. ระดับความพึงพอใจของ พนักงาน	๗๔.๐๐% ถึง < ๗๕.๕๐%	๗๕.๕๐% ถึง < ๗๖.๕๐%	๗๖.๕๐% ถึง < ๗๘.๕๐%	ทุกสายงาน / สำนัก
	๑๒. ร้อยละค่าเฉลี่ยของคะแนน การทดสอบความรู้ที่ได้จาก การฝึกอบรมตามแผน ฝึกอบรมประจำปี	๖๗.๕๐% ถึง < ๗๐.๕๐%	๗๐.๕๐% ถึง < ๗๗.๕๐%	๗๗.๕๐% ถึง < ๘๒.๕๐%	
	๑๓. ดัชนีวัดความผูกพันของ พนักงาน/ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้าง	๓.๕๐ ถึง < ๓.๘๓	๓.๘๓ ถึง < ๔.๑๖	๔.๑๖ ถึง < ๔.๕๙	

๓. ในส่วนของสายงาน (ส), (อ), (อ) สำนัก (กญ) และ (ตบ) ซึ่งยังขาด KPIs ที่จะใช้วัด เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (มุมมอง I) โดยให้สายงานดังกล่าวกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมในมุมมอง I ไม่เกิน ๒ ข้อ และนำเสนอ ปณท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานระดับองค์กร (KPIs) ในหัวข้อ “ระดับความพึงพอใจของลูกค้า” (มุมมองด้านลูกค้า) เป็นตัวชี้วัดร่วมระดับองค์กรที่บุคลากรทุกคนใน ปณท จะได้รับเป้าหมายและผลลัพธ์เท่ากัน

๕. การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคนใน ปณท กำหนดน้ำหนักคะแนนรายข้อ ดังนี้

สมรรถนะหลัก	น้ำหนักคะแนนรายข้อ
C๑ - ความซื่อสัตย์ (Integrity)	๓๐ %
C๒ - การมีใจรักในการให้บริการ (Service Mind)	๓๐ %
C๓ - ความรักองค์กร (Unity)	๑๕ %
C๔ - การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ (Result Orientation)	๑๕ %
C๕ - ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Change Capability)	๑๐ %
รวม	๑๐๐ %

๖. การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสมรรถนะด้านการจัดการงานในความรับผิดชอบ (Professional Competency) ซึ่งใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กำหนดน้ำหนักคะแนนรายข้อ ดังนี้

สมรรถนะด้านการจัดการงานในความรับผิดชอบ	น้ำหนักคะแนนรายข้อ
P๑ - การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)	- ให้ผู้จัดการฝ่าย/สำนักงาน เป็นผู้กำหนด
P๒ - การตัดสินใจ (Decision Making)	
P๓ - การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)	๓๐%
P๔ - ความเป็นผู้นำ (Leadership)	- ให้ผู้จัดการฝ่าย/สำนักงาน เป็นผู้กำหนด
P๕ - ความรู้และความเข้าใจในธุรกิจขององค์กร (Business Acumen)	
P๖ - ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	
รวม	๑๐๐%

๗. ผู้กำหนดตัวชี้วัด/ผู้ทบทวนรายละเอียดการประเมิน/ผู้ประเมิน ผู้อนุมัติรายละเอียดการประเมิน/ผู้อนุมัติผลการประเมินในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (วร.1) มีดังนี้

ผู้ได้รับการประเมิน	ผู้กำหนดและ ผู้ทบทวนรายละเอียด การประเมิน/ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาโดยตรง)	ผู้อนุมัติรายละเอียด การประเมิน /ผู้อนุมัติผลการประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับถัดไป)
รจป.	กจป.	-
ขจป.	รจป. หรือ กจป. (สำหรับหน่วยงานขึ้นตรง)	กจป.
ผู้จัดการฝ่าย	ขจป.	รจป. หรือ กจป.
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการฝ่าย	ขจป. หรือ กจป.
หน.สพ./หน.ปจ./หน.ศป.	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการฝ่าย
ผช.หน.สพ./ผช.หน.ปจ./ผช.หน.ศป./ ผช.หน.ศฝ./ผช.หน.ปณ.	หน.สพ./หน.ปจ./หน.ศป. /หน.ศฝ./หน.ปณ.	ผู้จัดการฝ่าย
หัวหน้าส่วน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการฝ่าย
หัวหน้าที่ทำกร ปณ./ศฝ.	ผช.หน.สพ./ผช.หน.ปจ.	หน.สพ./หน.ปจ.
หัวหน้าแผนกใน ปจ./ศป.	ผช.หน.ปจ./ผช.หน.ศป.	หน.ปจ./หน.ศป.
หัวหน้าแผนกในที่ทำการ ปณ./ศฝ.	หัวหน้าที่ทำกร	หน.สพ./หน.ปจ.
พนักงาน/ลูกจ้างประจำ (ปจ./ศป./ศฝ./ปณ.)	ผช.หน.ปจ./ผช.หน.ศป. /ผช.หน.ศฝ./ผช.หน.ปณ.	หน.ปจ./หน.ศป. /หน.ศฝ./หน.ปณ.
พนักงาน/ลูกจ้างประจำ (ใน สพ.)	ผช.หน.สพ.	หน.สพ.
พนักงาน/ลูกจ้างประจำ (ในส่วน)	หัวหน้าส่วน	ผู้จัดการฝ่าย

๘. สำหรับปี ๒๕๕๘ ปณท มีนโยบายให้เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง (กรณีพิเศษ) ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของ ปณท Speed & Innovation ดังนั้น จึงต้องใช้ผลลัพธ์ KPIs ค่าจริง ๘ เดือน และประมาณการ ๔ เดือน (KPIs คิดคะแนนปลายปีครั้งเดียว) และ Competency “รอบปลายปี” ใช้ค่าจริง ๔ เดือน ประมาณการ ๒ เดือน (Competency ประเมินปีละ ๒ ครั้ง คือ “กลางปี” (๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน) และ “ปลายปี” (๑ กรกฎาคม - ๓๑ ธันวาคม) และให้หน่วยงานดำเนินการกรอกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดแล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ที่ถือเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานระดับ “ฝ่าย/สำนักงาน” อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ เพื่อให้หน่วยงานได้เข้าใจและรับทราบถึงขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้สามารถส่งข้อมูลได้รวดเร็วขึ้น จึงได้แนบขั้นตอนการปฏิบัติงานมาพร้อมนี้

ทั้งนี้ ให้ฝ่าย/สำนักงานบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของ KPIs และ Competency ลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน <http://๑๐.๒๕๓.๑๓.๒๕๔๐๘๐/KPI/login.aspx>

๙. ในปี ๒๕๕๘ ปณท ได้ให้ความเห็นชอบการประเมินผลแบบ ๑๘๐ องศา สำหรับตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป เพื่อนำผลมาใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง (กรณีพิเศษ) ในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙

๑๐. ปณท ได้ให้ความเห็นชอบการปรับหลักเกณฑ์คะแนนประเมินผล ปี ๒๕๕๘ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ชั้น	เกณฑ์คะแนนประเมินผล (เดิม)	เกณฑ์คะแนนประเมินผล (ใหม่)
ดีมาก	๒	ตั้งแต่ ๙๐ คะแนนขึ้นไป	≥๘๐ คะแนนขึ้นไป
ดี	๑.๕	๗๐ - ๘๙ คะแนน	๗๐ - <๘๐ คะแนน
พอใช้	๑	๕๐ - ๖๙ คะแนน	๖๐ - <๗๐ คะแนน
ควรปรับปรุง (ไม่ได้รับการพิจารณา)	-	ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน	<๖๐ คะแนน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป



(นายปิยะวัตร มหาเปารยะ)

รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ อาวุโส
รักษาการในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการใหญ่

เป้าหมายมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ประจำปี ๒๕๕๘

ผู้บริหารระดับสูง ๒ ระดับ (รองจากผู้บริหารสูงสุด)	เป้าหมายค่า EP ประจำปี ๒๕๕๘					หมายเหตุ
	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ศูนย์ EVM รจป.(น) และ ขจป.(นป)	น้อยกว่า ๕,๑๑๕.๘๕	๕,๑๑๕.๘๕ ถึง ๕,๑๕๙.๕๘	๕,๑๕๙.๕๘ ถึง ๕,๒๓๖.๑๕	๕,๒๓๖.๑๖ ถึง ๕,๓๑๒.๗๒	มากกว่า ๕,๓๑๒.๗๒	กำกับดูแลเป้าหมายค่า EP ของ - สنج. ปน.(น) และ ปน.(ค)
รจป.(ภ)	มากกว่า (๑,๘๐๔.๓๐)	(๑,๘๐๔.๓๐) ถึง (๑,๗๗๗.๑๐)	(๑,๗๗๗.๑๐) ถึง (๑,๗๒๘.๓๓)	(๑,๗๒๘.๓๒) ถึง (๑,๖๘๑.๕๖)	น้อยกว่า (๑,๖๘๑.๕๖)	กำกับดูแลเป้าหมายค่า EP ของ - สنج. ปช.๑ - ปช.๑๐
ขจป.(ภป.๑)	มากกว่า (๖๔๘.๘๐)	(๖๔๘.๘๐) ถึง (๖๓๔.๕๕)	(๖๓๔.๕๓) ถึง (๖๐๙.๕๐)	(๖๐๙.๕๔) ถึง (๕๘๔.๕๕)	น้อยกว่า (๕๘๔.๕๕)	กำกับดูแลเป้าหมายค่า EP ของ - สنج. ปช.๑ ปช.๒ ปช.๗ ปช.๘ ปช.๙
ขจป.(ภป.๒)	มากกว่า (๑,๑๕๕.๔๙)	(๑,๑๕๕.๔๙) ถึง (๑,๑๔๒.๕๖)	(๑,๑๔๒.๕๕) ถึง (๑,๑๑๙.๘๓)	(๑,๑๑๙.๘๒) ถึง (๑,๐๙๗.๑๐)	น้อยกว่า (๑,๐๙๗.๑๐)	กำกับดูแลเป้าหมายค่า EP ของ - สنج. ปช.๓ ปช.๔ ปช.๕ ปช.๖ ปช.๑๐
ศูนย์สนับสนุน รจป.(ล) รจป.(ต) รจป.(ค) รจป.(บ) รจป.(อ) รจป.(ง) รจป.(ป) ขจป.(กญ) ขจป.(คณ) ขจป.(ทส) ขจป.(คต) ขจป.(บบ) ขจป.(อบ) ขจป.(งบ) ขจป.(รป)	มากกว่า (๓,๑๒๙.๐๐)	(๓,๑๒๙.๐๐) ถึง (๓,๑๒๓.๗๗)	(๓,๑๒๓.๗๖) ถึง (๓,๑๑๔.๖๐)	(๓,๑๑๔.๕๙) ถึง (๓,๑๐๕.๔๓)	น้อยกว่า (๓,๑๐๕.๔๓)	กำกับดูแลเป้าหมายค่า EP ของ - ฝ่าย/สำนักงานในส่วนกลาง ทั้งหมด
ปณท	น้อยกว่า ๑๘๒.๕๖	๑๘๒.๕๖ ถึง ๒๕๘.๘๓	๒๕๘.๘๔ ถึง ๓๙๒.๓๔	๓๙๒.๓๕ ถึง ๕๒๕.๘๕	มากกว่า ๕๒๕.๘๕	

ปฏิทินการดำเนินงาน/ค่าจ้างประจำปีพิเศษภายในเดือน มีนาคม (การคำนวณน้ำหนัก KPIs ต้องใช้ค่าจริง ๘ เดือนและประมาณการ ๔ เดือน)

กิจกรรมการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ปี ๒๕๕๙										
		ม.ก.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ธ.	พ.ย.
๑๐. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบันทึกข้อตกลงการจ้างงาน เปลี่ยนเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี และจัดทำบันทึกชี้แจง พร้อมจัดส่งให้หน่วยงาน	ทบ.	(๑๓-๒๓-๒๕๕๙)										
๑๑. บันทึกข้อตกลงการจ้างงานเปลี่ยนเงินเดือน/ค่าจ้าง ค่าระบบพิจารณาเทียบขึ้นประจำปี พร้อมตรวจสอบ ความถูกต้อง	ทบ.	(๑๓-๒๓-๒๕๕๙)										
๑๒. เสนอแผนงานพิจารณา	ทบ.	(๑๓-๒๓-๒๕๕๙)										
๑๓. ปณท พิจารณาการเสนอขอเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง	ทบ.											
๑๔. ตรวจสอบความถูกต้องและข้อมูลเบื้องต้นกรณีศึกษา เพื่อระบบงานเงินเดือน/ค่าจ้าง ผ่านธนาคาร	ทบ.			(๑๓-๒๓-๒๕๕๙)								
๑๕. เสนอผลงานคำสั่งพร้อมตรวจสอบและจัดส่ง บัญชีถือจ่าย	ทบ.			(๑๓-๒๓-๒๕๕๙)								

