

สำเนา

ประกาศ อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน

ด้วย อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2549 ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา สำหรับใช้เป็นหลักปฏิบัติใน กรมสรรพสามิต เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน

ก. กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณสมบัติของบุคคล

ผู้รับการคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (ตรวจสอบข้อมูลต่างๆ จาก ก.พ.7) ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไป เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงานและอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

1.2 กรณีผู้รับการคัดเลือกโอนมาจากหน่วยงานอื่นจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการคัดเลือกอย่างน้อยเป็นเวลา 1 ปี

1.3 กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการสั่งรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

1.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- (1.) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- (2.) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และ/หรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- (3.) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ		
	6	7	8
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล

กรณีผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ.กำหนดแต่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ (ตามตาราง) และต้องนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นๆ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

1. ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (1) ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3. ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกับสายงานที่ขอรับการคัดเลือก เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลดได้เต็มเวลา

4. กรณีผู้ขอรับการคัดเลือกที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ขอรับการคัดเลือกให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะนำมาพิจารณานับเกือกลด โดยเปรียบเทียบกับลักษณะงานปฏิบัติของตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือกดังนี้

4.1 หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเปรียบเทียบตรงกันเกินครึ่งหนึ่งขึ้นไปให้นับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลดได้เต็มเวลา

4.2 หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเปรียบเทียบตรงกันไม่ถึงครึ่งหนึ่งให้นับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลดไม่ถึงครึ่งหนึ่ง

5. การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น มานับรวมเป็นระยะเวลาชั้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นำนับได้ตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า และมีคุณสมบัติปริญญาตรี ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ดังนี้

5.1 ถ้าเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลดกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้นำนับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลดได้เต็มเวลา

5.2 การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นำนับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

6. ให้นำระยะเวลาของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน 3 จังหวัดภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา) เป็นระยะเวลาชั้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นเวลาทวีคูณ ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2547 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการประกาศเลิกใช้กฎอัยการศึกในพื้นที่ข้างต้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 35 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547)

ดังนั้น ในช่วงเวลาที่ขอนำระยะเวลาในสายงานอื่นมาเกือกลด ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์เกือกลดกับตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก และต้องให้ผู้บังคับบัญชาในช่วงเวลานั้น ๆ ให้การรับรองเอกสารหรือผลการปฏิบัติงานที่นำมาแสดงด้วย ทั้งนี้ ผู้ขอรับการคัดเลือกควรจัดทำรายละเอียดประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาเกือกลดตามตารางรายละเอียดประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข 2) โดยผู้ขอรับการคัดเลือกต้องจัดทำเอกสารหมายเลข 1 และ 3 เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง (ฝ่าย/ส่วน) และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ (กอง/สำนัก/ศูนย์/ภาค/พื้นที่) จะเป็นผู้ประเมินและกำหนดการให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบโดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ผู้ขอรับการคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน และผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นสอดคล้องกัน จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

3. การเสนอผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือกบุคคล

ผลงานที่จะนำมาเสนอเพื่อขอรับการคัดเลือก(เอกสารหมายเลข 3) จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

- 1.) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ (อาจเป็นผลงานที่ต่อเนื่องกันมาใน 2 ระดับแล้วมาสำเร็จในระดับซึ่งต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน) เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย หากเป็นกรณี โอน ย้าย บรรจุกลับ สามารถนำผลงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับระดับที่ขอรับการคัดเลือกมาประเมินได้
- 2.) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- 3.) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นถึงว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
- 4.) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้
- 5.) การเสนอผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือก ต้องเสนอผลงานจำนวน 2 เรื่อง ดังนี้
 - 5.1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยนำมาสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น การใช้แนวคิดเชิงวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำเสนอในรูปแบบของการเขียนผลงานทางวิชาการ

5.2 ผลงานเชิงข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิต รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

หมายเหตุ 1. ผลงาน 2 เรื่องข้างต้น ให้เสนอในรูปแบบตามแบบเสนอผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือก (เอกสารหมายเลข 3 ส่วนที่ 1 และ 2)

2. ผลงานเชิงข้อเสนอแนวคิดฯ (ผลงานตามข้อ 5.2) อาจเป็น ผลงานที่แสดงถึงแนวคิดเพื่อพัฒนางานในผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ผลงานตาม ข้อ 5.1) หรือเป็นผลงานที่เสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิตที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลงานตามข้อ 5.1

6.) กรณีผู้ขอรับการคัดเลือกโอน หรือบรรจุกลับมาจากหน่วยงานอื่น ผลงานที่จะนำมาเสนอจะต้องเป็นผลงานที่ก่อประโยชน์ให้แก่กรมสรรพสามิต

7.) คำโครงเรื่อง (แบบสรุปผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือก) จะต้องมีเอกสารหรือหลักฐานแสดงว่าผลการปฏิบัติงานนั้นได้ผ่านการอนุมัติหรือได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ควบคุมดูแล ทั้งนี้คำโครงเรื่องที่จะนำมาเสนอเพื่อขอรับการคัดเลือกต้องสำเร็จหรือกำลังจะสำเร็จพร้อมส่งผลงานที่สมบูรณ์ได้ภายในวันที่กรมประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

8.) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นว่าผลงานและคำโครงเรื่องที่ผู้ขอรับการคัดเลือกเสนอเป็นผลการดำเนินงานที่สามารถนำมาพิจารณาเพื่อขอรับการคัดเลือกได้

เมื่อผู้ขอรับการคัดเลือกได้จัดทำเอกสารหมายเลข 1,2,3 ส่งกองการเจ้าหน้าที่แล้ว กรมจะดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกโดยเปิดเผย ตำแหน่งละ 1 คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งคำโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ให้ข้าราชการในสังกัดกรมสรรพสามิต ได้ทราบทั่วกันทาง Intranet (เครือข่ายกรมสรรพสามิต) หรือ Web Site ทั้งนี้ จะแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบเพื่อให้ส่งผลงานตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

กรณีที่มีผู้แสดงตนเพื่อทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือลอกเลียนผลงาน หากพบว่ากรณีมีมูล กรมจะดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต กรมจะดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

ผลงานที่ส่งประเมิน

1. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง และมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

2. ผลงานจำนวน 2 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วยผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และผลงานเชิงข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ให้ส่งตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล โดยผู้จัดทำผลงานควรนำเสนอผลงานในเนื้อหาสาระที่จำเป็น สามารถแสดงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหา วิธีการดำเนินการ รวมถึงประโยชน์ในการนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อกรม จึงจะถือว่าเป็นผลงานที่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของ ก.พ. และกรมสรรพสามิต

3. ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำไปลงใน Intranet หรือลง website เป็นต้น

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว สามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน แต่ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และหลักเกณฑ์อื่นที่ อ.ก.พ.กรมสรรพสามิตกำหนด

ข. กรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่กำหนดสำหรับกรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังกล่าวข้างต้นให้ใช้กับกรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น
ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10
ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549

(ลงชื่อ) อุทิศ ธรรมวาทีน
(นายอุทิศ ธรรมวาทีน)
อธิบดีกรมสรรพสามิต
ประธาน อ.ก.พ. กรมสรรพสามิต

สำเนาถูกต้อง

ลัดดาวลย์ วินิจปรีชากุล

(นางสาวลัดดาวลย์ วินิจปรีชากุล)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7

