

ประกาศ มช.

- เรื่อง -

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น



วิธีปกติ

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



วิธีพิเศษ

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง
แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง

และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่ง
ที่จะเสนอขอแต่งตั้งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น

องค์ประกอบการประเมิน

ระดับชำนาญงาน
ระดับชำนาญงานพิเศษ
ระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับเชี่ยวชาญ

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ทุกระดับ

01 ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินการใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำการอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทางระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ

ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทางระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพนั้นๆ ความเป็นที่ยอมรับในด้านงานนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ กล่าวคือผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือ ระดับนานาชาติ

มีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดี

มีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

02 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

องค์ประกอบการประเมิน

03 ผลงาน

ระดับชำนาญงาน

- ① คู่มือปฏิบัติงานหลัก
อย่างน้อย 1 เล่ม



ผลงานทางวิชาการ
อย่างน้อย 1 เล่ม
จะต้องเป็นผู้ประพันธ์
เพียงผู้เดียว

หรือ

- ② ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์
หรือ งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ
ผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เล่ม



ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 1 เรื่อง
จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

และกรณีเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author)
หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

ต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดง
ปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
ของผลงาน 1 เรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

03 ผลงาน

ระดับชำนาญงานพิเศษ

- ① คู่มือปฏิบัติงานหลัก
อย่างน้อย 1 เล่ม



ผลงานทางวิชาการ
อย่างน้อย 1 เล่ม
จะต้องเป็นผู้ประพันธ์
เพียงผู้เดียว

และ

- ② ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์
หรือ งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ
ผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง



ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 1 เรื่อง
จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

และกรณีเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author)
หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

ต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดง
ปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
ของผลงาน 1 เรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

03 ผลงาน

ระดับชำนาญการ

- ① คู่มือปฏิบัติงานหลัก
อย่างน้อย 1 เล่ม



ผลงานทางวิชาการ
อย่างน้อย 1 เล่ม
จะต้องเป็นผู้ประพันธ์
เพียงผู้เดียว

และ

- ② ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์
หรือ งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ
ผลงานในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง



ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 1 เรื่อง
จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

และกรณีเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author)
หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

ต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดง
ปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
ของผลงาน 1 เรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

03 ผลงาน

ระดับชำนาญการพิเศษ

1 งานวิจัย
อย่างน้อย 2 เรื่อง

หรือ

2 งานวิจัย **อย่างน้อย 1 เรื่อง**
และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์
หรือ ผลงานในลักษณะอื่น
อย่างน้อย 1 เรื่อง

อย่างน้อย 1 เรื่อง

จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็น First author หรือ Corresponding author

**ต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงานรวมกันแล้วเทียบได้
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง**

องค์ประกอบการประเมิน

03 ผลงาน

ระดับเชี่ยวชาญ

1 งานวิจัย
อย่างน้อย 2 เรื่อง

หรือ

2 งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง
และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์
หรือ ผลงานในลักษณะอื่น
อย่างน้อย 1 เรื่อง

อย่างน้อย 1 เรื่อง

จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็น First author หรือ Corresponding author

ต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงาน
รวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง

และ

งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
ในฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการ
ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

อย่างน้อย 1 เรื่อง

องค์ประกอบการประเมิน

03 ผลงาน

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

1 งานวิจัย
อย่างน้อย 3 เรื่อง

หรือ

2 งานวิจัย **อย่างน้อย 2 เรื่อง**
และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์
หรือ ผลงานในลักษณะอื่น
อย่างน้อย 1 เรื่อง

อย่างน้อย 2 เรื่อง

จะต้องมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

และกรณีที่ผู้เสนอขอเป็น First author หรือ Corresponding author

**ต้องมีผลงานเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงปริมาณผลงาน
รวมกันแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผลงาน 1 เรื่อง**

และ

งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน
ฐานข้อมูลวารสารทางวิชาการ
ในระดับนานาชาติ

อย่างน้อย 2 เรื่อง

เกณฑ์การประเมินและการตัดสินผลงาน

เงื่อนไข

- ไม่ใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตรใดๆ และการฝึกอบรม
- ไม่ใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

เกณฑ์การประเมินผลงาน

- ดี
- ดีมาก
- ดีเด่น
- ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน



NOTE

การปรับปรุงผลงาน

- ต้องเป็นผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้องเท่านั้น
- ทำได้ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุง ภายในระยะเวลาที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนด (ไม่เกิน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ)
- อาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกิน 90 วัน (แล้วแต่ดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมิน)
- หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์ แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ ก.บ. กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

เกณฑ์การตัดสินผลงาน

วิธีปกติ → เสียงข้างมากของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดี
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีมาก

วิธีพิเศษ → เสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระดับ	ผลการประเมิน
ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ	ดี
ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	ดีมาก

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น



คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์
ตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติ
เฉพาะตำแหน่งของผู้ขอ



ผู้ขอยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นมาที่มหาวิทยาลัย

เอกสารที่ใช้ 

- ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง แบบคำขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
- ผลงานทางวิชาการ
- แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน
- แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- ทางวิชาการและวิชาชีพ
หนังสือแจ้งความประสงค์เรื่องการรับรู้
- ข้อมูลเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น แบบตรวจสอบเอกสารประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น
- สูงขึ้น



คณะกรรมการประเมิน แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมฯ
ทางวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชานั้น ๆ

วิธีปกติ

ชำนาญงาน ชำนาญการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย



ผู้ทรงคุณวุฒิ
**ภายในและ
ภายนอก**
มหาวิทยาลัย
อย่างน้อย 1 คน

ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ราย



ผู้ทรงคุณวุฒิ
ภายนอก
มหาวิทยาลัย
ไม่น้อยกว่า 3 คน

วิธีพิเศษ



ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
ไม่น้อยกว่า 5 คน

วิธีการประเมินเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น



ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ

- ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
และเชี่ยวชาญ

**ผลการประเมินเอกฉันท์
ผ่านเกณฑ์/ไม่ผ่านเกณฑ์
* ไม่ต้องจัดประชุม**

- เชี่ยวชาญพิเศษ

*** ต้องจัดประชุม
* ทั้งวิธีปกติและวิธีพิเศษ**



คณะกรรมการประเมิน
พิจารณาผลการประเมิน
จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นำเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ผ่านเกณฑ์

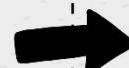


แต่งตั้งโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่
มหาวิทยาลัยรับเรื่องและมีคุณสมบัติ
และผลงานครบถ้วนตามเกณฑ์

ไม่ผ่านเกณฑ์



แจ้งหัวหน้าส่วนงานและแจ้งสิทธิ
ในการทบทวนผลงานให้ผู้ขอทราบ



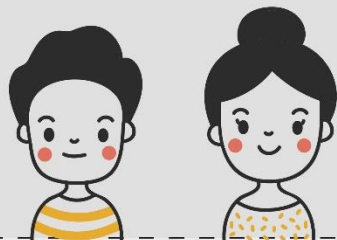
ส่วนงานติดตามประเมินผล
การปฏิบัติงานตามลักษณะงาน
หน้าที่และความรับผิดชอบ
คุณภาพและความยุ่งยาก
ของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

หมวด 2 การทบทวนผลการพิจารณาผลงาน

ทบทวนได้ ไม่เกิน 2 ครั้ง และ ยื่นเรื่องภายใน 90 วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.บ.

การพิจารณาทบทวนครั้งที่ 1

มอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ชุดเดิมเพื่อพิจารณา



การพิจารณาทบทวนครั้งที่ 2

ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
“ ชุดใหม่ ”
โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดใหม่
อาจมาจากกรรมการจาก
ชุดเดิม หรือ ชุดใหม่ ก็ได้

หมวด 3 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ



- 1** มีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมา เป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
- 2** ให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
- 3** ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน
- 4** ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
- 5** นำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย
- 6** กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หมวด 3 บทกำหนดโทษ

ระบุงการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริง

หรือ มีพฤติกรรมส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

หรือ นำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง

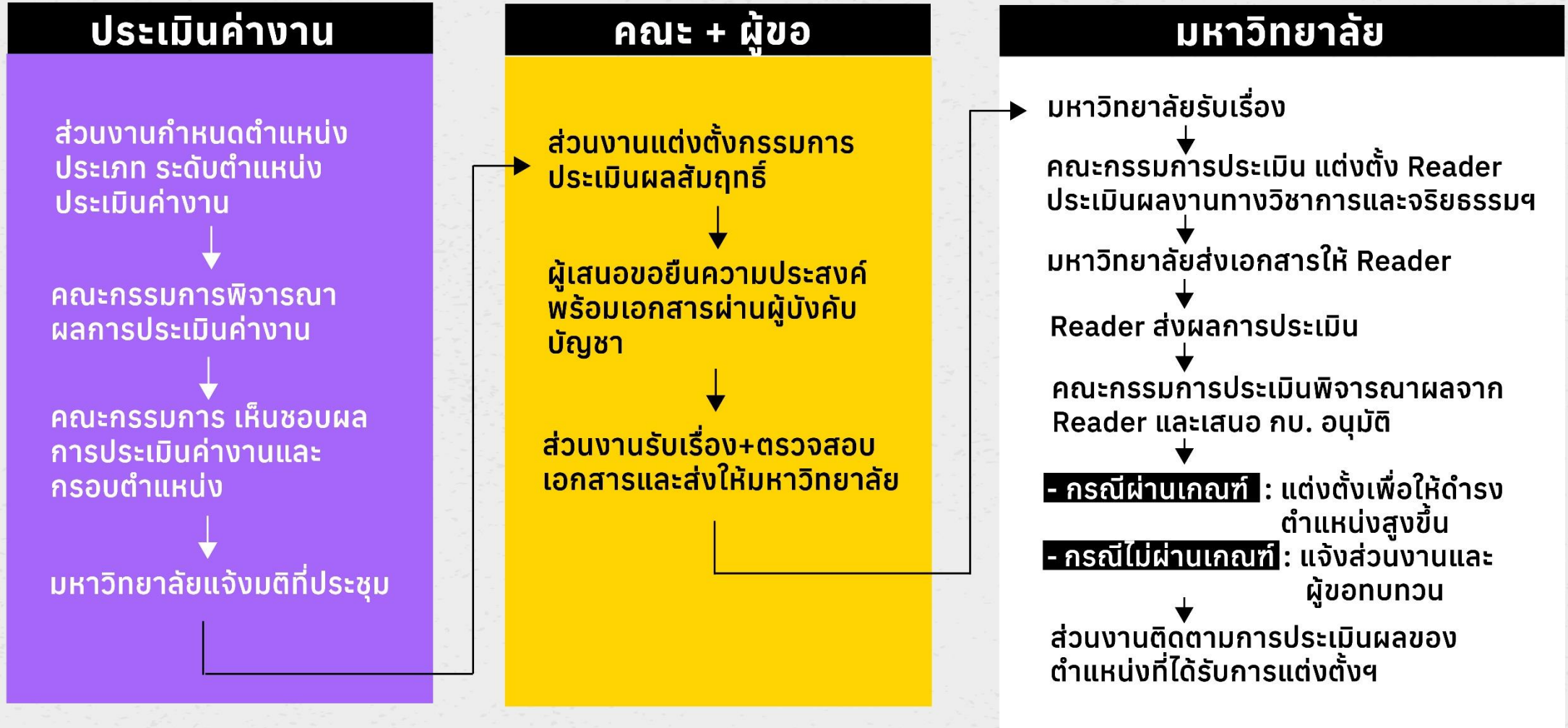
หรือ นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ

หรือ คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ

ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือ ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และกระทำการใด ๆ ที่ เบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย และไม่เสนอผลงานตาม ความเป็นจริง ถือว่ากระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติ ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและ ให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1 กรณีที่ตรวจพบในระหว่างการพิจารณาให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรายงานคณะกรรมการประเมินเพื่อเสนอ ก.บ. พิจารณา มีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งสูงขึ้นในครั้งนั้น และห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งระดับตำแหน่งสูงขึ้นมี กำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติ
- 2 กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว หากภายหลังทราบหรือตรวจสอบพบ ให้ ก.บ. มีมติให้ถอดถอนตำแหน่ง และห้ามผู้กระทำผิดเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ. มีมติให้ถอดถอน
- 3 ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยกับผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวข้างต้นตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่ง การกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป

สรุปกระบวนการ



ความเป็นค่างาน

ส่วนงานกำหนดตำแหน่ง
ประเภท ระดับตำแหน่ง
ความเป็นค่างาน



คณะกรรมการพิจารณา
ผลการประเมินค่างาน



คณะกรรมการ เห็นชอบผล
การประเมินค่างานและ
กรอบตำแหน่ง



มหาวิทยาลัยแจ้งมติที่ประชุม

คณะ + ผู้ขอ

ส่วนงานแต่งตั้งกรรมการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์



ผู้เสนอขอขึ้นความประสงค์
พร้อมเอกสารผ่านผู้บังคับ
บัญชา



ส่วนงานรับเรื่อง+ตรวจสอบ
เอกสารและส่งให้มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรับเรื่อง



คณะกรรมการประเมิน แต่งตั้ง Reader
ประเมินผลงานทางวิชาการและจรรยาบรรณฯ



มหาวิทยาลัยส่งเอกสารให้ Reader



Reader ส่งผลการประเมิน



คณะกรรมการประเมินพิจารณาผลจาก
Reader และเสนอ กบ. อนุมัติ



- กรณีผ่านเกณฑ์ : แต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้น

- กรณีไม่ผ่านเกณฑ์: แจ้งส่วนงานและ
ผู้ขอทบทวน



ส่วนงานติดตามการประเมินผลของ
ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งฯ

THANK YOU