**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปี 2561**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อที่** | **โครงการ/กิจกรรม** | **แผนการดำเนินงาน** | **ผลการดำเนินงาน** | **กระบวนการดำเนินงาน** |
| 1. | การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | ร้อยละ 20  | ค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก เท่ากับร้อยละ 21.68 คะแนนที่ได้เท่ากับ 2.71 คะแนน  | P : วางแผนการจัดสรรทุนลาศึกษาต่อ (งบประมาณ/อัตรากำลัง/D : 1. ประชุมอนุมัติการจัดสรรทุนการศึกษา (จำนวนผู้ลาศึกษาต่อ/ทุนการศึกษา) 2. คณะกรรมการฯ พิจารณาคุณสมบัติของผู้รับทุนศึกษา และสถานศึกษา 3. คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติทุนการศึกษา และอนุญาตให้ไปศึกษาต่อตามมติคณะกรรมการ จำนวน 4 ครั้งC : 1. ติดตามการรายงานผลการศึกษา 2. กำกับติดตามการขยายเวลาศึกษาต่อกรณีใกล้ระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาA : 1. วิเคราะห์/ประเมินผลการศึกษา และอุปสรรคปัญหาในการศึกษาของผู้รับทุน 2. สรุปสถิติการลาศึกษาต่อ และแนวโน้มของการสำเร็จผลการศึกษาตามกำหนดระยะเวลา  |
| 3. | โครงการติดตามและประเมินผลบุคลากรลาศึกษาต่อ วันที่ 27 – 28 กุมภาพันธ์ 2561 ณ สวนพฤษศาสตร์ทวีชล อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ | ผู้รับทุนลาศึกษาต่อที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ จำนวน เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 85% | 1. ผู้เข้าร่วมอบรม/สัมมนาคิดเป็นร้อยละ 952. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดโครงการอบรม/สัมมนาคิดเป็นร้อยละ 88.20 | กองบริหารงานบุคคล มทร.ล้านนา จัดโครงการติดตามและประเมินผลบุคลากรลาศึกษาต่อ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ระหว่างวันที่ 27-28 กุมภาพันธ์ 2561 ณ สวนพฤษศาสตร์ทวีชล อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลการศึกษาของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ รวมถึงการสร้างความเข้าใจ ในกระบวนการ ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้ลาศึกษาต่อตลอดระยะเวลาศึกษาต่อ ซึ่งมีการ ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามนโยบายของภาครัฐในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การ สรรหาผู้รับทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีบุคลากรที่ลาศึกษาต่อเข้าร่วมโครงการจำนวน 70 ราย |
| 4. | โครงการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ วันที่ 6 มีนาคม – 25 เมษายน 25611. มทร.ล้านนาเชียงใหม่  วันที่ 6 มีนาคม 25612. มทร.ล้านนาเชียงราย  วันที่ 7-8 มีนาคม 25613. มทร.ล้านนา น่าน  วันที่ 22 มีนาคม 25614. มทร.ล้านนา ลำปาง  วันที่ 23 มีนาคม 25615. มทร.ล้านนา พิษณุโลก วันที่ 3 เมษายน 25616. มทร.ล้านนา ตาก  วันที่ 4 เมษายน 2561 | ร้อยละ 30 | ร้อยละ 25.32 | 1. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดโครงการ "ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ"  เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ ตามนโยบายมหาวิทยาลัย และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่กำหนดไว้ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ได้สนับสนุนส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตามกลยุทธ์และโครงการหลักของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปถ่ายทอดในกระบวนการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตลอดจนเป็นการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยถ่ายทอดเนื้อหาสาระในรูปแบบตำราทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนการสอนการวิจัยของมหาวิทยาลัย เรื่อง " ปัญหาและอุปสรรค์ การขอกำหนดกำแหน่งทางวิชาการ" ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการจัดโครงการ ลงเขตพื้นที่ 6 พื้นที่ ดังนี้ 1. มทร.ล้านนาเชียงใหม่  วันที่ 6 มีนาคม 25612. มทร.ล้านนาเชียงราย  วันที่ 7-8 มีนาคม 25613. มทร.ล้านนา น่าน  วันที่ 22 มีนาคม 25614. มทร.ล้านนา ลำปาง  วันที่ 23 มีนาคม 25615. มทร.ล้านนา พิษณุโลก วันที่ 3 เมษายน 25616. มทร.ล้านนา ตาก  วันที่ 4 เมษายน 25612.มีการสร้างมาตรการแรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยฯ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษกรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. 20,000 บาท/ราย, รศ. 40,000 บาท/ราย, ศ. 100,000 บาท/ราย)3.การรายงานผลติดตามการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย(ด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ)ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 105 (5/2560) วันที่ 5 พฤษภาคม 2560 |
|  | การต่อสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  | มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการรวบรวมและสรุปข้อมูลกรอบอัตรากำลังว่างเดิมที่สรรหาไม่ได้ เนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามประกาศรับสมัคร หรือว่างระหว่างปี จำนวน 25 อัตราจึงได้ขออนุมัติอธิการบดีเพื่อพิจารณาการเปิดสอบทดแทนประจำปี 2561  | ผลการต่อสัญญาจ้าง จำนวน 141 ราย | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้ดำเนินการกำกับติดตามแผนการบริหารบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนไว้ โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้มีการกำกับติดตามแผนการบริหารบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยการทำสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้าง ซึ่งมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่จะหมดสัญญาจ้าง ภายในเดือนกันยายน 2561 จำนวน 141 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 60 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 81 คน เข้าระบบการต่อสัญญาจ้างตามประกาศฯ ให้ตรงตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (5.1-6-15) และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไป  |
|  | แนวทางการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | 1. การบริหารอัตรากำลังประเภทสายวิชาการ มีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 พิจารณาจากแผนการผลิตบัณฑิต ว่ามีเป้าหมายการผลิตในสาขาใดและมีทิศทางที่มุ่งเน้น ตอบโจทย์ตา(Flagships)มหาวิทยาลัย1.2 พิจารณาสัดส่วนอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร 1.3 เน้นการสรรหาบุคลากรที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายทางด้านเกษตรอุตสาหกรรมเพื่อความเข้มแข็งและคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการเกษตร สัตวแพทย์ เภสัชกร เป็นต้น1. อัตรากำลังสายสนับสนุน ต้องคำนึงถึงภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยอาจปรับลดขั้นตอนการดำเนินงานและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น หรือจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทน รวมทั้งการเกลี่ยอัตรากำลังคนใหม่

บุคลากรที่มีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ปัจจุบันมี 514 คน ควรสร้างกลไกหรือมาตรการในการจูงใจการทำงาน โดยผู้ที่มีผลงานในเชิงประจักษ์อาจได้รับประโยชน์ตอบแทน เช่น การเลื่อนค่าจ้าง การจ่ายโบนัสประจำปี การสนับสนุนให้ไปเพิ่มพูนความรู้เพื่อบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น | มหาวิทยาลัยควรวางแผนอัตรากำลังคนทุกระยะ 5 ปี อย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดกรณีการคืนเงินงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรเพื่อบรรจุพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา1. มหาวิทยาลัยควรวางแผนและลงทุนในการพัฒนากำลังคนภายในให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น รวมถึงแนวทางการสรรหาบุคคลภายนอกที่มีศักยภาพร่วมทำงานเพื่อพัฒนาทั้งการจัดการศึกษา และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
 | ด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามยุทธศาสตร์และภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีระบบและกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เหมาะสม เน้นการใช้กำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักการบริหารจัดการ ดังนี้1. มหาวิทยาลัยได้พิจารณากรอบอัตรากำลังทุกประเภทในภาพรวมให้เป็นไปตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยทบทวนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย แนวโน้มของนักศึกษา โครงสร้างตลาดแรงงาน การมีงานทำ ภาวการณ์ว่างงานของบัณฑิต และคุณภาพในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ
2. การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่จะเป็นส่วนขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายหลัก (Flagships) ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นดังนี้
	1. ประเภทวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มที่เป็นผู้สอน (2) กลุ่มนักวิจัย (3) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ (Lab boy) , Teacher Assistant (TA) , Technician
	2. ประเภทสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และ(2) กลุ่มสนับสนุนงานบริการ

นอกจากนี้แล้ว มหาวิทยาลัยได้มีแนวคิดที่จะให้บุคลากรทุกประเภทมาปฏิบัติงานในลักษณะการบริหารจัดการโครงการ (Project Manager) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการขับเคลื่อนโครงการที่สำคัญของมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ โดยจะสร้างกลไกความก้าวหน้าควบคู่ไปกับภาระงานหลักที่ได้รับมอบหมาย |
|  | โครงการ “การเตรียมความพร้อมในการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นระดับชำนาญการ” วันที่ 1 – 3 สิงหาคม 2561 ณ แอทนาธา เชียงใหม่ชิค จังเกิล รีสอร์ท อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ วิทยากรบรรยาย โดย รองศาสตราจารย์สุรชัย ขวัญเมือง | ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้กำหนดกรอบระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ สำหรับผู้ที่ผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) จำนวน 50 ราย ซึ่งกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดจะต้องมีการประเมินคุณภาพบุคคล ตามองค์ประกอบที่ ก.พ.อ.กำหนด ประกอบด้วยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น  | **1. รายงานจำนวนข้อมูลการสมัครเข้าการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ** ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 11 มกราคม 2562 ดังนี้ 1. จำนวนผู้ยื่นแบบขอรับการประเมิน ระดับชำนาญการพิเศษ 10 ราย  2. รายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและมีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน จำนวน 10ราย**จำนวนผู้ยื่นเอกสารประกอบการพิจารณา**  - ไม่ยื่นเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน 1 ราย - ลาออกจากราชการ จำนวน 1 ราย**2. รายงานจำนวนข้อมูลการสมัครเข้าการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ** ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ลงวันที่ 11 มกราคม 2562 ดังนี้1. จำนวนตำแหน่งที่เปิดรับสมัครตามประกาศ 61 อัตรา 2. จำนวนผู้ยื่นแบบขอรับการประเมิน ระดับชำนาญการ 52 รายแบ่งเป็น - ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา จำนวน 1 ราย- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 51 ราย 3. รายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและมีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน  - ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 ราย - พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 49 ราย  - ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติจำนวน 2 ราย เนื่องจากไม่สามารถนำระยะเวลาในการเป็นพนักงานราชการมารวมเป็นระยะเวลาในขอแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการได้**จำนวนผู้ยื่นเอกสารประกอบการพิจารณา** - ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 ราย- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 48 ราย - ไม่ยื่นเอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน 1 ราย | **. กองบริหารงานบุคคลได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย** ก.บ.ม.เพื่อเห็นหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและพิจารณาการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ **2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ได้มีมติเห็นชอบ**หลักเกณฑ์การประเมินและเห็นชอบให้มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ 37(2/2561) เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2561 **3. มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศโดยความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.**ในการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ดังนี้ 3.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 11 มกราคม 2562 3.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ลงวันที่ 11 มกราคม 2562 **4. กำหนดการในการดำเนินการรับสมัคร** ดังนี้ 4.1 กำหนดให้ยื่นแบบขอรับการประเมินพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการสมัครในวันที่ 1 – 28 กุมภาพันธ์ 2562  4.2 มีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุสมบัติ ในวันที่ 15 มีนาคม 2562 4.3 ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินยื่นเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมผลงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 – 30 เมษายน 2562  **5.มหาวิทยาลัยได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน** ในวันที่ 15 มีนาคม 2562 จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ 5.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่องรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562  5.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่องรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ลงวันที่ 15 มีนาคม 2562 **6. ปัจจุบันมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2562**  |