



บันทึกข้อความ

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกบริหาร	
เลขที่	๒๑๖๐
วันที่	๑๕ ก.ย. ๒๕๖๔
เวลา	๑๖:๒๕
	๒ 3

ส่วนราชการ กองแผนงาน กลุ่มติดตามและประเมินผล โทร. ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๒๒๔๒

ที่ กษ ๐๖๐๖/ ๑๗๙๙ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ผลการประชุมคณะรัฐมนตรี วันอังคารที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

ด้วยกองแผนงานได้ตรวจสอบผลการประชุมคณะรัฐมนตรี วันอังคารที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๓๙ เรื่อง มีเรื่องที่ควรทราบ ๒ เรื่อง โดยเกี่ยวข้องกับทุกส่วนราชการและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

๑. เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ดังนี้

๑. กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมิน “ส่วนราชการ” กับระบบการประเมิน “ผู้บริหาร” โดยการประเมินหัวหน้าส่วนราชการในกำกับฝ่ายบริหารในมิติผลสัมฤทธิ์ (Performance) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล และในมิติด้านสมรรถนะ (Competency) มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. นำแนวทางที่ได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศเป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป

๒. ให้นำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารฯ ไปใช้กับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารโดยอนุโลม และขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารนำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารฯ ไปใช้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบปกติของหน่วยงานนั้น ๆ

๓. ร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐและมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (สำนักงาน ป.ย.ป.) ดำเนินการในรายละเอียด และประสานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.พ. รายงานว่า

๑. ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ปี ๒๕๕๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมาจนถึงปัจจุบัน (ซึ่งเป็นการดำเนินการตามนัยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน) ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเกี่ยวกับการประเมินข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงและการประเมินส่วนราชการระดับกระทรวงและระดับกรม รวมทั้งมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ป.ย.ป. และสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันขับเคลื่อนตัวชี้วัดการปฏิรูปประเทศตามประเด็นการขับเคลื่อนของส่วนราชการและให้นำผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการด้วย

๒. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. จึงได้ร่วมพิจารณาและเห็นว่าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องเชื่อมโยง

การประเมิน...

การประเมินผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ “ผู้บริหารองค์กร” เข้ากับการประเมินองค์กรขับเคลื่อน คือ “ส่วนราชการ” โดยมีข้อสังเกตสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์กรยังไม่สะท้อนการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศเท่าที่ควร โดยที่ผ่านมาผลการประเมิน “ผู้บริหารองค์กร” และผลการประเมิน “ส่วนราชการ” ของบางหน่วยงานพบว่า ไม่เป็นในทิศทางเดียวกัน เช่น ผลการประเมินผู้บริหารองค์กรมีคะแนนสูง แต่ผลการดำเนินงานของส่วนราชการมีคะแนนต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่า ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผู้บริหารองค์กรไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์และนำไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างชัดเจน

๒.๒ ในแต่ละปีจะประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ทั้งในส่วนของการประเมินผู้บริหารองค์กรของสำนักงาน ก.พ.ร. ตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย [สำนักงาน ก.พ. ซึ่งแจ้งข้อมูลเพิ่มเติมว่า การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามนโยบายคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ] และในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการรายบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน จึงเป็นการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น หากบูรณาการการประเมินผู้บริหารองค์กรเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะเป็นการลดภาระการดำเนินงานแก่ส่วนราชการ

ทั้งนี้ ด้วยเหตุข้างต้นนี้ จึงจำเป็นต้องประสานเชื่อมโยงการประเมิน “ส่วนราชการ” และ “ผู้บริหารองค์กร” เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผลการประเมินผู้บริหารองค์กรสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ปัจจุบันความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. จึงได้ศึกษาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในยุคปัจจุบันจากองค์กรชั้นนำในต่างประเทศและในประเทศ เช่น (๑) สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) (๒) องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) และ (๓) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กร **ครอบคลุม ๕ ประเด็น** ได้แก่ (๑) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ (๒) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (๓) การเรียนรู้และพัฒนา (๔) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต และ (๕) การรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

๔. รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้ประชุมร่วมกับเลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. และผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ย.ป. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีประเด็นสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ผลการประเมินผู้บริหารที่ผ่านมาสะท้อนข้อเท็จจริงของการประเมินองค์กรและสมรรถนะผู้บริหารที่ยังไม่เชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ ควรสะท้อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญ รวมทั้งควรปรับสมรรถนะของผู้บริหารให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๔.๒ แบบประเมินผู้บริหารเดิมมีรายละเอียดมากและมีความสลับซับซ้อน ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสับสนและไม่ได้มีหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินไม่สามารถจดจำผลงานที่เป็นรูปธรรมของผู้รับการประเมินได้

๔.๓ ผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐทุกประเภทควรได้รับการประเมินในลักษณะเดียวกันโดยเฉพาะในเรื่องสมรรถนะ เพื่อกำกับให้แนวทางการปฏิบัติราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยควรให้ความสำคัญในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยด้วย

๕. สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ย.ป. ได้จัดทำกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ตัวชี้วัดการประเมินผู้บริหารองค์การสามารถผลักดันการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในระบบราชการมากยิ่งขึ้น และจัดทำร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางและร่างแบบประเมินดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และให้สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๕.๑ กรอบแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

๕.๑.๑ กลุ่มเป้าหมาย

๑) ผู้ประเมิน ได้แก่ นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

๒) ผู้รับการประเมิน คือ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๕๓ ส่วนราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจำนวน ๗๖ จังหวัด และผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งอยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร (เช่น องค์การมหาชน) นอกจากนี้ อาจพิจารณารวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นที่ไม่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร (เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ศาล และรัฐสภา)

๕.๑.๒ มิติการประเมิน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ร้อยละ ๗๐ และด้านสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๓๐ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ได้ปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับหน่วยงานของรัฐประเภทอื่นได้ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

มิติการประเมิน	ที่มาตัวชี้วัด/ ผู้ประเมิน
๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐)	
<p>๑.๑ นโยบายของรัฐบาล (Agenda) ภารกิจของส่วนราชการ (Function)</p> <p>๑) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วน</p> <p>๒) ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓) ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน</p> <p>๔) ผลการดำเนินงานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก งานตามกฎหมาย กฎ หรือภารกิจในพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด/กลุ่มจังหวัด</p> <p>๕) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสากลที่วัดผลตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๖) ผลการพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล</p> <p>๗) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐</p>	<p>- การประเมินส่วนราชการโดยสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>- สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมผลการประเมิน (ในส่วนนี้ผู้ประเมินไม่ต้องประเมินเนื่องจากจะใช้ข้อมูลการประเมินส่วนราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวมไว้)</p> <p>- ผู้บริหารส่วนราชการคัดเลือกตัวชี้วัด</p>

<p>๑.๒ วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกรวมหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks)</p> <p>ผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลระหว่างกรอบการประเมิน เช่น กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวาระเร่งด่วนที่ต้องเผชิญ</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน</p>
<p>๒. มิติด้านสมรรถนะ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)</p>	
<p>๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)</p> <p>ผู้รับการประเมินสามารถสื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)</p> <p>ผู้รับการประเมินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)</p> <p>ผู้รับการประเมินขับเคลื่อนภารกิจหรืองานบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตผ่านการใช้ข้อมูลในเชิงลึกและการปรับแนวทางการดำเนินการที่ออกแบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)</p> <p>ผู้รับการประเมินบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกับส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงาน บนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม</p>	<p>- เกณฑ์ ประเมินสมรรถนะ * โดยสำนักงาน ก.พ.</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน</p>
<p>หมายเหตุ : * สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างขั้นตอนการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและแบบประเมินสำหรับหัวหน้าส่วนราชการให้ครอบคลุมประเด็นที่ได้ศึกษาจากองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ</p>	

ทั้งนี้ แนวทางการประเมินผู้บริหารฯ จะนำมาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๕.๒ ร่างแบบประเมินผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ สำหรับนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี รวมถึงหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย ๒ ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ ๑ สรุปผลการประเมิน โดยเป็นสรุปผลคะแนนในภาพรวมของการประเมิน จากส่วนที่ ๒ สำหรับส่วนที่ ๒ การประเมินแยกตามมิติ แบ่งเป็น ๒ มิติ ได้แก่ (๑) มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ ๗๐) และ (๒) มิติด้านสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

๒. เรื่อง ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓๓/๒๕๖๔

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ (คณะกรรมการฯ) เสนอผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ ที่ได้มี

มติเกี่ยวกับ...

มติที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณากลับกรองความเหมาะสมของการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดที่เป็นสาระสำคัญของโครงการที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ใช้จ่ายจากเงินกู้ตามพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงินเพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๓ (พระราชกำหนดฯ) และการพิจารณากลับกรองข้อเสนอโครงการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ อนุมัติให้กรมส่งเสริมการเกษตร เปลี่ยนแปลงรายละเอียดของโครงการยกระดับแปลงใหญ่ด้วยเกษตรสมัยใหม่และเชื่อมโยงตลาด โดยขยายระยะเวลาการดำเนินโครงการ จากเดิมสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้เห็นชอบตามขั้นตอนแล้ว

ทั้งนี้ การพิจารณาอยู่ในอำนาจของ รอธ. เศรษฐกิจยวติ กระจ่างวงษ์ ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ ๖๙๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรแจ้งกสส. และกพร. ทราบและใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นายสุชัย
๑๕ ก.ย. ๖๔

๑๕ ก.ย. ๖๔


(นายเชาวฤทธิ์ บุญมาติด)
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

ทราบดำเนินการตามเสนอ


๑๕ ก.ย. ๖๔

(นายเศรษฐเกียรติ กระจ่างวงษ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมปศุสัตว์