

ชื่อโครงการ คัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่องค์กรถือเป็นกระบวนการแรกที่มีความสำคัญในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตั้งแต่แรกเริ่ม ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและประสิทธิผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานให้กับขององค์กรในระยะยาว และสุดท้ายส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

สำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมาตรา ๒๙ (๗) กำหนดให้สำนักงาน ก.ก. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรุงเทพมหานครตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ก. กำหนด ซึ่ง ก.ก. ได้อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยกำหนดกรณีพิเศษที่อาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขันไว้จำนวน ๙ กรณีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามกฎหมายตามกรณีพิเศษต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อีกทั้ง สามารถดำเนินการคัดเลือกได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการดำเนินการ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินโครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) คุณค่าที่ส่งมอบ คือ ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) กลยุทธ์ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือกทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแผนทางยกระดับสู่การสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection)

๒. วัตถุประสงค์โครงการ

๒.๑ เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงานเข้ามาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

๒.๒ เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

๒.๓ เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครมีข้าราชการปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

๓. เป้าหมายโครงการ...

๓. เป้าหมายโครงการ

ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง หรือตามที่คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครกำหนด

๔. ลักษณะโครงการ

(๑) ประเภทโครงการ เป็นโครงการตามภารกิจประจำและเป็นโครงการไม่ต่อเนื่อง

(๒) ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ (HR Benchmarking) คุณค่าที่ส่งมอบ คือ ทรัพยากรบุคคลได้รับการจัดสรรให้ทำงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job) กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สรรหาและคัดเลือกทั้งจากภายในและภายนอกบนพื้นฐานสมรรถนะและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Competency & Evidence-Based Recruiting & Selection) พร้อมวางแผนทางยกระดับสู่การสรรหาและคัดเลือกแบบ AI-Based (AI-Based Recruiting & Selection)

(๓) รูปแบบโครงการ เป็นโครงการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครจากกรณีพิเศษ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทบริหารหรืออำนวยการ หรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก และวางแผนการดำเนินการคัดเลือก

๒. เตรียมการรับสมัครคัดเลือก โดยจัดทำแผนงานและปฏิทินการดำเนินการ

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกและดำเนินการรับสมัครคัดเลือก

๔. ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

๕. ประกาศรายชื่อผู้สมัครคัดเลือก วัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน และระเบียบเกี่ยวกับการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การทดสอบทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ และการทดสอบสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)

๖. ดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การทดสอบทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ และการทดสอบสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ)

๗. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบปฏิบัติ

๘. ดำเนินการสอบปฏิบัติ

๙. ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานของผู้สอบผ่าน

๑๐. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) วัน เวลา และสถานที่สอบสัมภาษณ์

๑๑. ดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

๑๒. ประกาศผลการคัดเลือก

๕. ระยะเวลา...

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๙ - มีนาคม ๒๕๗๐)
โดยใช้สถานที่ของภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เหมาะสม

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ดังนี้												
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก												
๒. เตรียมการรับสมัครคัดเลือก โดยจัดทำแผนงานและปฏิทินการดำเนินการ	—											
๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกและดำเนินการรับสมัครคัดเลือก		—										
๔. ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง			—	—								
๕. ประกาศรายชื่อผู้สมัครคัดเลือก วัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน และระเบียบเกี่ยวกับการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ				—								
๖. ดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ					—							
๗. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบปฏิบัติ					—							
๘. ดำเนินการสอบปฏิบัติ					—							
๙. ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานของผู้สอบผ่าน					—							
๑๐. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) วัน เวลา และสถานที่สอบสัมภาษณ์						—						
๑๑. ดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)						—						
๑๒. ประกาศผลการคัดเลือก						—						

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.ก.
แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล ผลผลิตบริหารงานบุคคล งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๗๐,๕๐๐ บาท (สองล้านเจ็ดแสนเจ็ดหมื่นห้าร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรม...

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร-สามัญ โดยใช้สถานที่ของภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เหมาะสม	บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครจำนวน ๒,๐๐๐ คน	ดำเนินการจัดการคัดเลือกเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด <u>คำตอบแทน</u> ๑. ค่าตอบแทนกรรมการออกข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๒๐ ตำแหน่ง x ๑๐๐ ข้อ x ๕๐ บาท) ๒. ค่าตอบแทนกรรมการออกข้อสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การทดสอบสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการทดสอบทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ) (๑๑๐ ข้อ x ๕๐ บาท) ๓. ค่าตอบแทนกรรมการและเจ้าหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติการจัดพิมพ์ข้อสอบ และรับ-ส่งข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (การทดสอบสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและการทดสอบทางจิตวิทยาเกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ) (๓๐ คน x ๓๔๐ บาท x ๕ วันทำการ) + (๓๐ คน x ๖๘๐ บาท x ๒ วันหยุดราชการ) ๔. ค่าตอบแทนกรรมการเจ้าหน้าที่คัดเลือกข้อสอบและจัดทำชุดข้อสอบ (๓๐ คน x ๓๔๐ บาท x ๕ วันทำการ) + (๓๐ คน x ๖๘๐ บาท x ๒ วันหยุดราชการ) ๕. ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ควบคุมการเปิดซองกระดาษคำตอบและตรวจกระดาษคำตอบ (๑๐ คน x ๓๔๐ บาท x ๕ วันทำการ) ๖. ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบ (สอบข้อเขียน) (๕๐ คน x ๓๔๐ บาท x ๑ วันทำการ) + (๕๐ คน x ๖๘๐ บาท x ๒ วันหยุดราชการ) ๗. ค่าตอบแทนกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบ (ทดสอบปฏิบัติ) (๕๐ คน x ๓๔๐ บาท x ๓ วันทำการ) + (๕๐ คน x ๖๘๐ บาท x ๒ วันหยุดราชการ) ๘. ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบ (สัมภาษณ์) (๓๐ คน x ๓๔๐ บาท x ๒ วันทำการ) + (๓๐ คน x ๖๘๐ บาท x ๒ วันหยุดราชการ)	๑๐๐,๐๐๐ ๕,๕๐๐ ๙๑,๘๐๐ ๙๑,๘๐๐ ๑๗,๐๐๐ ๘๕,๐๐๐ ๑๑๙,๐๐๐ ๖๑,๒๐๐	ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนเกี่ยวกับการสอบ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖

กิจกรรม...

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ-กรุงเทพมหานคร-สามัญ โดยใช้สถานที่ของภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เหมาะสม	บุคลากร กรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒,๐๐๐ คน	๙. ค่าตอบแทนกรรมการสอบสัมภาษณ์ (๑๘๐ คน x ๕๐๐ บาท)	๙๐,๐๐๐	-ระเบียบ กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยเกณฑ์และ อัตราการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนเกี่ยวกับการสอบ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖
		๑๐. ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือหรือแบบทดสอบที่ใช้ในการสรรหา (๒ คน x ๒๐ ชั่วโมง x ๑,๒๐๐ บาท)	๔๘,๐๐๐	
		ค่าใช้จ่าย		
		๑. จัดหาสถานที่และบริหารงานสอบ ในการดำเนินการสอบข้อเขียน (๒,๐๐๐ คน x ๔๐๐ บาท)	๘๐๐,๐๐๐	
		๒. จัดพิมพ์ข้อสอบ กระดาษคำตอบ การตรวจ การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์ข้อมูล - ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (๒,๐๐๐ คน x ๒๐๐ บาท)	๘๐๐,๐๐๐	
		- แบบทดสอบสมรรถนะของข้าราชการ- กรุงเทพมหานครสามัญและแบบทดสอบทางจิตวิทยา เกี่ยวกับทัศนคติสำหรับการปฏิบัติราชการ (๒,๐๐๐ คน x ๒๐๐ บาท)		
		๓. จัดหาสถานที่ และบริหารงานสอบในวันสอบปฏิบัติ (๔๐๐ คน x ๕๐๐ บาท)	๒๐๐,๐๐๐	
		๔. จัดหาสถานที่และบริหารงานสอบในวันสอบ สัมภาษณ์ (๑,๐๐๐ คน x ๒๕๐ บาท)	๒๕๐,๐๐๐	
		๕. ค่าทางด่วนในการดำเนินการคัดเลือก (เที่ยวละ ๒๐๐ บาท x ๖ เที่ยว)	๑,๒๐๐	
		ค่าวัสดุ		
		๑. ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการคัดเลือก	๑๐,๐๐๐	

ทั้งนี้ ให้ถือว่าเฉลี่ยจ่ายได้ตามความเป็นจริง ในกรณีซึ่งงบประมาณยอดโดยยอดหนึ่งไม่พอจ่าย แต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
ผู้สอบผ่านการคัดเลือกไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง	๑	๑	น้อยมาก	ประชาสัมพันธ์การสอบคัดเลือกล่วงหน้า เพื่อให้ผู้สมัครคัดเลือกมีระยะเวลาเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการคัดเลือก

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ หน่วยงานมีข้าราชการปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้อย่างรวดเร็วและทันกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

๙.๒ กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
ร้อยละความสำเร็จในการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญครบทุกตำแหน่งที่เปิดคัดเลือก	ร้อยละ ๘๐	ระดับผลลัพธ์	จำนวนตำแหน่งที่มีผู้ได้รับการคัดเลือก X ๑๐๐ หารด้วย จำนวนตำแหน่งที่เปิดคัดเลือก	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก. รายงานผลการดำเนินโครงการคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลจากความพึงพอใจของผู้เข้ารับการคัดเลือก เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการคัดเลือกต่อไป

(ลงชื่อ).....**ปิยะธิดา ปิยะธิดา**.....ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวกัญญ์ภา คงประเสริฐ)
ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล
สำนักงาน ก.ก.

(ลงชื่อ).....**พริ้งพริ้ว**.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นางสาวอริญญา พรไชยะ)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.