



ประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนพนักงาน

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับปรุงประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนพนักงาน โดยมีระบบการประเมินผลงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนพนักงานแบบมุ่งเน้นผลงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายที่สำคัญในการสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้ง สร้างความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานระดับองค์กร รวมทั้งเชื่อมโยงและบูรณาการระบบการประเมินผลกับระบบผลตอบแทนตามแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓๘ แห่งพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และความในข้อ ๔ และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และการออกจากงานของพนักงาน จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนพนักงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔”

ข้อ ๔ ประกาศนี้ประกอบด้วย

หมวด ๑ การประเมินผลงานของพนักงาน

หมวด ๒ เครื่องมือประเมินผลงาน

หมวด ๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

หมวด ๔ การปันส่วนเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขั้น

หมวด ๕ การปฏิบัติตามผลการประเมิน

หมวด ๑

การประเมินผลงานของพนักงาน

ข้อ ๕ การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานให้เลื่อนได้ปีละหนึ่งครั้ง โดยให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อน

ข้อ ๖ การประเมิน...

ข้อ ๖ การประเมินผลงานของพนักงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในรอบปี (๑๒ เดือน) โดยมีการประเมิน ๒ ครั้ง ดังนี้

(๑) การประเมินผลงานของพนักงาน ครั้งที่ ๑ (ผลงานรอบ ๖ เดือน) ระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ของปีบัญชีก่อน ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ของปีบัญชีปัจจุบัน

(๒) การประเมินผลงานของพนักงาน ครั้งที่ ๒ (ผลงานรอบ ๖ เดือน) ระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ของปีบัญชีก่อน ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ของปีบัญชีปัจจุบันแล้วนำไปคำนวณรวมกับผลการประเมิน ครั้งที่ ๑ เพื่อให้ได้เป็นผลการประเมินรวมของพนักงานในปีบัญชีปัจจุบัน

ข้อ ๗ การประเมินผลงานของพนักงานให้ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การประเมินสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๓๐

(๑.๑) การประเมินสมรรถนะหลักโดยผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๒๐

(๑.๒) การประเมินสมรรถนะหลักโดยตนเอง ร้อยละ ๑๐

(๒) การประเมินผลงาน ร้อยละ ๗๐

(๒.๑) การประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๗๐

#### หมวด ๒

#### เครื่องมือประเมินผลงาน

ข้อ ๘ เครื่องมือสำหรับการประเมินผลงานให้หมายถึง แบบฟอร์ม หรือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออุปกรณ์อื่นใดสำหรับการประเมินผลงานพนักงานด้วยวิธีการที่หลากหลายตามระบบที่ใช้ในการประเมิน

ข้อ ๙ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลงานของพนักงานให้แบ่งเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

(๑) การประเมินสมรรถนะหลักโดยผู้บังคับบัญชา

(๒) การประเมินสมรรถนะหลักโดยตนเอง

(๓) การประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา

ให้ฝ่ายและสำนักที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) จัดส่งแบบประเมินให้กับพนักงานทุกคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

#### หมวด ๓

#### หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ข้อ ๑๐ การจัดระดับผลงานของพนักงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อแบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มๆ ตามระดับผลงาน

ข้อ ๑๑ การกำหนดการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานต้องพิจารณาเงินเดือนที่จะเลื่อนของพนักงานในแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับระดับผลงาน

ข้อ ๑๒ การจัดระดับผลงานของพนักงานให้เป็นระดับ ดังนี้

(๑) ระดับ “ดีเยี่ยม” หมายถึง พนักงานที่มีผลการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีสูงเกินกว่าที่คาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างโดดเด่น ตามค่าคะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับ “ดี” หมายถึง พนักงานที่มีผลการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีสูงเกินกว่าที่คาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามค่าคะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙

(๓) ระดับ...

(๓) ระดับ “มาตรฐาน” หมายถึง พนักงานที่มีผลการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นไปตามที่คาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามค่าคะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙

(๔) ระดับ “พอใช้” หมายถึง พนักงานที่มีผลการประเมินสามารถปฏิบัติงาน คลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนดไว้บ้าง ตามค่าคะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙

(๕) ระดับ “ควรปรับปรุง” หมายถึง พนักงานที่มีผลการประเมินสามารถปฏิบัติงาน คลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่ ตามค่าคะแนน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๓ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงาน แบ่งออกเป็น ๕ ลักษณะ ดังนี้

(๑) พนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับ “ดีเยี่ยม” ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑.๕ - ๒.๐ ชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน ๑.๐ ชั้น

(๒) พนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับ “ดี” ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑.๕ ชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน ๑.๐ ชั้น

(๓) พนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับ “มาตรฐาน” ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๑.๐ ชั้น

(๔) พนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับ “พอใช้” ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๐.๕ ชั้น

(๕) พนักงานที่มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับ “ควรปรับปรุง” จะไม่มีสิทธิ ได้เลื่อนเงินเดือน และให้ กกท. กำหนดมาตรการเพื่อพัฒนาบุคลากรในกลุ่มนี้อย่างเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับ ทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะเลื่อน เงินเดือนมิได้

ข้อ ๑๕ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานให้เป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ชั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับดีเยี่ยม หรือดี

(๒) ในรอบปีบัญชีที่แล้วมีเวลาปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน

(๓) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีวันลา กิจ ลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๑๕ วัน

(๔) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมาทำงาน สายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

(๕) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนจนกระทั่ง ถึงวันที่จะเลื่อนเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๖) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่มีการขาดงาน

(๗) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่ได้ลาไป ศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ในรอบปี...

(๘) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนได้อุทิศเวลาปฏิบัติงาน ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยยากลำบากจนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ยังได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นผลดีจนเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน หรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษหรือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่หน่วยงานและประเทศชาติ

ข้อ ๑๖ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้ ๑.๐ ชั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีเกณฑ์การประเมินผลงานตั้งแต่ระดับมาตรฐานขึ้นไป

(๒) ในรอบปีบัญชีที่แล้วมีเวลาปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน มีวันลาจลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๔) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมาทำงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง

(๕) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนจนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย (ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์)

(๖) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่มีการขาดงาน

(๗) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่ได้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๘) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนได้อุทิศเวลาปฏิบัติงาน ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อ ๑๗ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้ ๐.๕ ชั้น มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับพอใช้

(๒) ในรอบปีบัญชีการเงินที่แล้วมีเวลาปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน มีวันลาจลาป่วยรวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๔) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมาทำงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง

(๕) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย (ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์)

(๖) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนไม่มีการขาดงาน

ข้อ ๑๘ การพิจารณาไม่เลื่อนเงินเดือนให้พนักงาน มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) มีเกณฑ์การประเมินผลงานในระดับควรปรับปรุง หรือ

(๒) ในรอบปีบัญชีที่แล้วมีเวลาปฏิบัติงานรวมกันต่ำกว่า ๘ เดือน หรือ

(๓) ในรอบปี...

(๓) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน มีวันลาจลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจ ในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือ

(๔) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมาทำงาน สายเกิน ๓๐ ครั้ง หรือ

(๕) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนเงินเดือน (เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์) หรือ

(๖) ในรอบปีบัญชีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีการขาดงาน ข้อ ๑๙ การพิจารณาพนักงานที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้ กกท. กำหนดโดยการพิจารณาจำนวนของพนักงานในแต่ละกลุ่มของระดับผลงาน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงานใน กกท. และสอดคล้องกับงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับในปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๒๐ ให้ฝ่ายและสำนักเสนอพนักงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดพร้อมทั้งเรียงลำดับผู้ที่ได้รับการพิจารณา โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าการ หรือรองผู้ว่าการที่กำกับดูแล และส่งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะถือเป็นที่สุดของลำดับของผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขึ้น แล้ว โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### หมวด ๔

การปันส่วนเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขึ้น

ข้อ ๒๑ การปันส่วนเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขึ้น ให้แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ร้อยละ ๘๐ ของงบประมาณเพื่อการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขึ้น เพื่อจัดสรรให้กับพนักงานที่ได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์

(๒) ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณเพื่อการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑.๐ ขึ้น ให้เป็นกองกลางสำหรับผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ เห็นสมควรพิจารณาจัดสรรให้กับพนักงานตามหลักเกณฑ์เพิ่มเติมจากข้อ ๒๑ (๑)

(๓) กรณีพนักงานที่ได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒๑ (๑) ได้รับเงินจัดสรรไม่เพียงพอ ให้รองผู้ว่าการ นำเสนอผลงานต่อผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณกองกลางตามข้อ ๒๑ (๒) เพิ่มเติมให้ และในกรณีเงินที่ได้รับจัดสรรตามข้อ ๒๑ (๑) มีเหลือให้ส่งคืนสมทบกองกลาง ข้อ ๒๑ (๒) ต่อไป

#### หมวด ๕

การปฏิบัติตามผลการประเมิน

ข้อ ๒๒ หากผลการให้คะแนนอยู่ในระดับดีมาก ต้องมีการชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม หรือส่งเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถจะขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ทุกกรณี

ข้อ ๒๓ ผู้บังคับบัญชา จะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบทุกครั้งโดยทำเป็นลายลักษณ์อักษรลงชื่อทั้งสองฝ่าย และสำเนาส่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อไป

ข้อ ๒๔ กรณีที่...

ข้อ ๒๔ กรณีที่พนักงานผู้ใดได้รับการประเมินผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หรืออยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับควรปรับปรุง ไม่ว่าจะเป็นการประเมินครั้งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลพร้อมทำหนังสือตักเตือนพนักงานผู้นั้น ซึ่งหากผลการประเมินในรอบปีบัญชีถัดไปยังคงมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด หรือในระดับพอใช้ หรือระดับควรปรับปรุง หรือแสดงให้เห็นว่าไม่มีการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาอาจเสนอผู้ว่าการ พิจารณาให้มีการดำเนินการตามกระบวนการตามข้อบังคับการกศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือตามที่ยูว่า การเห็นสมควรได้

ข้อ ๒๕ ให้ฝ่ายและสำนักที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กกท. จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงาน แล้วแจ้งให้ทุกฝ่ายและสำนักทราบ

ข้อ ๒๖ หากเกิดปัญหากรณีใดๆ ที่ไม่สามารถปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ยูว่าการเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

  
(นายก่อศักดิ์ ยอดมณี)

ผู้ว่าการการกศึกษาแห่งประเทศไทย