



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองหลาง

ที่ นน ๗๙๑๐๑.๔ /..... วันที่ ๒๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการอบรมโครงการสัมมนาหลักสูตรการเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองหลาง

๑. เรื่องเดิม

ตามคำสั่ง อบต.โนนทองหลาง ที่ ๑๗/๒๕๖๒ เรื่อง การอนุมัติให้เดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น “โครงการสัมมนาหลักสูตรการเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒” เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าเงินเดือนอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือน รวมถึงได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พร้อมนำองค์ความรู้ที่ได้จากการสัมมนามาประยุกต์ใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ระหว่างวันที่ ๘-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเออร์มิเจ รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๒. ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

๓. ข้อเสนอเพื่อทราบ

ข้าฯ จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย พร้อมนี้ได้เผยแพร่เอกสารอบรมผ่านทางเว็บไซต์ของอบต.โนนทองหลางอีกทางหนึ่งเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุญลี นรมาตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.โนนทองหลาง..... - กันยายน ๒๕๖๒

(นางพรพรรณ บุญดี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองหลาง

ความเห็นปลัด อบต.โนนทองหลาง.....

(นายสุวัฒน์ สิงห์กาญจนวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองหลาง

ความเห็น/ข้อสังการ..... กันยายน ๒๕๖๒

(นายโยธิน วิทยาวิโรจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองหลาง

สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเลือกตั้งห้องถีน

๑. หลักในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

- การบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์กรนั้น นอกจากจะให้มี “ประสิทธิภาพ” แล้ว จะต้องมีความ “สมดุล” และ “ยั่งยืน” ควบคู่ไปด้วย

- หลักเศรษฐกิจพอเพียง อันประกอบด้วย ความพอประมาณ มีเหตุผล มีความคุ้มกันที่ดี สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดความ “สมดุล” และ “ยั่งยืน” ผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ด้านหลัก อันได้แก่

๑. การวางแผนสร้างและคัดเลือกบุคลากร

๒. การฝึกอบรมและพัฒนา

๓. ด้านการบริหารค่าตอบแทน

๑. ด้านการวางแผนสร้างและคัดเลือกบุคลากร

๑.๑ ความพอประมาณวางแผนให้บุคลากรในปัจจุบันที่เหมาะสม ไม่ให้ “คนล้นงาน”

หรือ “งานล้นคน”

๑.๒ ความมีเหตุผลมีหลักเกณฑ์คัดเลือกคนที่ชัดเจน คำนึงถึงเหตุและผลอย่างรอบคอบ

๑.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีเตรียมพร้อมคนสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มีการทบทวนวางแผนอัตราการลัง

๒. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

๒.๑ ความพอประมาณมีการจัดการไม่ให้ “มากเกินไป” หรือ “น้อยเกินไป” คำนึงถึงความเหมาะสมของปัจจัย เช่น ประเภท ขนาด ฯลฯ

๒.๒ ความมีเหตุผลจัดอบรมในสิ่งที่มีความจำเป็น (Training Needs)

๒.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในทักษะที่มีความจำเป็นในอนาคต

๓. ด้านการบริหารค่าตอบแทน

๓.๑ ความพอประมาณมีความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay)

๓.๒ ความมีเหตุผลหลักความเป็นธรรม (Fairness)

๓.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีหมั่นพิจารณาข้อมูลภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงานในปัจจุบัน ประกอบ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม

นอกจากหลัก ๓ ประการ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ต้องตั้งอยู่ บนพื้นฐานของ ความรู้ และ คุณธรรม

• การจัดการความรู้ (KM: Knowledge Management) เป็นหลักการที่สอดคล้องกับเรื่อง ของความรู้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนเพื่อการนำไปปฏิบัติ

• การกำหนดจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Ethics) สามารถส่งเสริมด้านคุณธรรม ให้แก่บุคลากรด้วยการกำหนดนโยบายทางวินัยทึ้งเชิงบวกและเชิงลบ

➤ คำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐



➤ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐

➤ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๘ ลง ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๐
ไม่ให้นำประกาศดังต่อไปนี้มาใช้บังคับ ในระหว่างที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

(๑) ความในหมวด ๑ การคัดเลือก แห่งประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

การแก้ไขมาตรฐานทั่วไป หมวดการคัดเลือก
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

การแก้ไขมาตรฐานทั่วไป หมวดการคัดเลือก
ตามคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐

ดิฉัน

ข้อ ๑ กារนิยามการคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหนังสืองานเทศบาล และการคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหนังสืองานเทศบาลที่สูงขึ้นให้ได้ ดังนิยามการได้ & ไว้

นิยามการคัดเลือก

ข้อ ๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหนังสืองานเทศบาล และการคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหนังสืองานเทศบาลที่สูงขึ้นให้ได้ & ไว้ดังนี้

ดิฉัน

ข้อ ๒ การสอบแข่งขัน องค์กร

ประกอบด้วยห้องท้องถิ่นดำเนินการ หรือ ก.อ.บ. แต่ทั้ง ก.ส.ก. เป็นผู้ดำเนินการ อาจร้องขอให้ ก.ส.ก. ดำเนินการแทน สอบแข่งขัน



ເລີມ	ໄທ້	ເລີມ
ໜ້ອ ๓ ການຄັດເລືອກເລືອກກາຍຕົກ ເຫດຖືກສະ ທີ່ມີຈຳເປັນຕົ້ງ ສອບເປົ່າຂັ້ນ	ໜ້ອ ๓ ຄວາມໄວ້ດາມນາມຕາຮຽນທີ່ໄປປຸດິນ (ຍົກເລີກເຫດຖືກສະໄໝຕ້ອງສອບແຂ່ງຂັນ ກາຍຕົກສູງຊື່ໜ້າແລະ ດູງຕູ້ແລກເຕັກ ຕາມມີທີ ກ.ຈ. ກ.ທ. ແລະ ກ.ອນຕ. ທີ່ ດ/ນະໂລ ໝໍ້ວັນທີ ໨໬ ກ.ຄ. ໬໠)	ໜ້ອ 4 ການສອບເຫດຖືກ ອົງກ່າວປຸກກວອງ ລ່ວມທີ່ອື່ນດຳນິນກາຣ ພົມກ່ຽມ ສ່າງສ່ວິມກາຣປຸກກວອງທີ່ອື່ນ ພົມ ຈັກລັດທີ່ກາຣສ່າງສ່ວິມກາຣປຸກກວອງ ທີ່ອື່ນນອນໜາຍເປັນຜູ້ດຳນິນກາຣ ຮັກສູງຕຽບແລະເຈື່ອນໄວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເປັນໄປຄານທີ່ ກ.ກລກຈຳກ່າວຫຼດ

ເລີມ	ໄທ້	ເລີມ
ໜ້ອ 5 ການຄັດເລືອກ ອົງກ່າວປຸກກວອງສ່າວນ ທີ່ອື່ນດຳນິນກາຣ ພົມກ່ຽມສ່າງສ່ວິມກາຣ ປຸກກວອງທີ່ອື່ນ ພົມຂ້າງຂວັກທີ່ກາຣ ສ່າງສ່ວິມກາຣປຸກກວອງທີ່ອື່ນນອນໜາຍ ເປັນຜູ້ດຳນິນກາຣ	ໜ້ອ 11 ໄກ ກ.ກລກ ພົມວັນຈີທີ່ຮັກສູງຕຽບແລະເຈື່ອນໄວ ທີ່ອື່ນໄກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ພົມປະກົດລົງນາມຄາຣທີ່ອື່ນ ປະກົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ພົມປະກົດລົງນາມຄາຣ ອ້ານອນໄກທີ່ກ.ກລກ ຫຼື ຕ້ານີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ ເຈື່ອນໄວໃກ້ ກ.ກລກ ຈຳກ່າວຫຼດ	(ຂ) ການຄັດເລືອກເຫຼື່ອຮັບໄອນນາ ແດ່ງຕົ້ງໄກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ພົມປະກົດ ສ່າງຈານຫຼືບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງສ່າງສ່ວິມກາຣ

ເລີມ
ໜ້ອ 6 ການຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ກ່ຽວ ທີ່ຄັດເລືອກ ຂໍປັດເມຍ ໂປ່ງ ເປົ້າ ໂທດ ອານຸພາດກາ ແລກອນໄຕ

ໄປໄດ້ໄກ ນັດກຳນັບແນວທະວາດຕະ ກາຮສອນທີ່ໄວ້ນັບອີກຄົກ, ພົມຕ່າງໆ ຂຶ້ນເອັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ກ່ຽວ ກົດຕະລູມາດວານຍ່າຍ່າຕື່ມ ທີ່ 8/2560 ໂດຍຕັ້ງໄປໄກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ກ່ຽວທີ່ມີຄູດທີ່ມີອອກຕະຫຼາດ.
--

เอกสารให้รับทราบข้อบังคับ ตามมาตราที่ ๘/๒๕๖๐
(ตามที่หัวหน้าสำนักงาน ก.อ. ก.ก. และ ก.อ.บ. ที่ นา ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐)



อปก. ปรับปรุงตัวบทนี้โดยให้ผู้ดูแลระบบฯ แก้ไขในส่วนที่ไม่ถูกต้อง ดังนี้
รักษากำรไว้ในทำนองนี้ไม่เกิน ๑๕๐ วัน แต่ อปก. ให้ตามเรื่องด่วนที่ได้
เนื่องจากคำสั่ง กสช. เมื่อพ้น ๑๕๐ วันแล้วต้องท่านช่วย



- ให้ผู้ดูแลระบบฯ แก้ไขในส่วนที่ไม่ถูกต้อง ดังนี้
รักษากำรไว้ในทำนองนี้ ไม่เกิน ๑๕๐ วัน แต่ อปก. ให้ตามเรื่องด่วนที่ได้
เนื่องจากคำสั่ง กสช. เมื่อพ้น ๑๕๐ วันแล้วต้องท่านช่วย
- ให้ผู้ดูแลระบบฯ แก้ไขในส่วนที่ไม่ถูกต้อง ดังนี้
รักษากำรไว้ในทำนองนี้ ไม่เกิน ๑๕๐ วัน แต่ อปก. ให้ตามเรื่องด่วนที่ได้
เนื่องจากคำสั่ง กสช. เมื่อพ้น ๑๕๐ วันแล้วต้องท่านช่วย

กรณี อปก. มีคำแนะนำบริหารว่างเกินกว่า ๑๕๐ วัน โดยไม่สรุหา
จนเลยเวลา ๑๕๐ วัน ว่าได้รับการคุ้มครอง



➤ แนวทางปฏิบัติในการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มหา
๑๘๐๙.๓/ว ๑ ลา ๔ ม.ค. ๖๑

- การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต

๒. เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้ง

๑. บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๒. แต่งตั้งตามลำดับที่ เว้นแต่ ไม่มีบัญชี หรือเรียกครบ ก.กลางพิจารณาตั้งอนุ
พิจารณาเรียกลำดับแรกกลุ่มภาค/เขตอื่น โดยสมัครใจไม่แสดงความประสงค์
บรรจุ หรือเรียกตัวบทนั้นก็ถือว่าในกลุ่มภาค/เขตนั้น หากไม่มีภาคอื่น

๓. ต้องค่าแรงตัวบทนั้นในอปก.ที่บรรจุอย่างน้อย ๒ ปี ไม่มีข้อยกเว้น

๔. รับโอนเฉพาะอุปราชการ โดยบรรจุในตัวบทนั้นที่สอบได้ในระดับแลดูแล
เดินดีเด่นตามที่ประกาศไว้ในประกาศศรับสมัครสอบ

๓. การเรียกมารายงานตัว

กระบวนการ
รายงานตัวที่
เลือกอปก.

สรุประชุม
รายงานตัวให้
จังหวัด

จังหวัดจังอปก.
(ภายใน ๕ วัน)

ก.จังหวัดประชุมแล้ว
แจ้งมติอปก. ภายใน ๕
วันนับแต่เมื่อติด

อปก.เสนอขอความ
เห็นชอบ ก.จังหวัด
(ภายใน ๕ วัน)

อปก.มีคำสั่งให้ตั้ง
ภายใน ๕ วันนับแต่
ได้รับแจ้ง

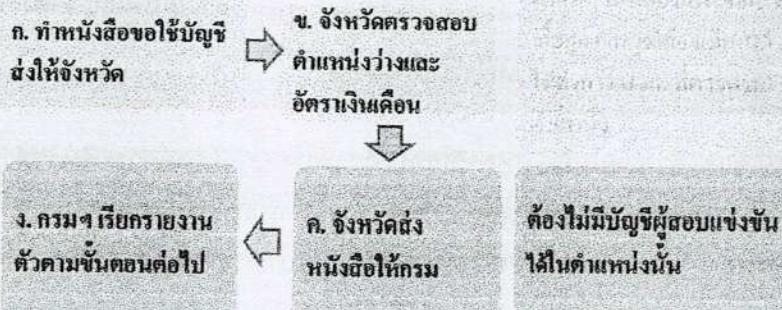
วันรับปฎิบัติงาน
ไปร่วงหน้าที่จังหวัด



๔. การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๔.๑ หลังจาก อปท.ที่ร้องขอได้รับการแต่งตั้งครุบ
จำนวนที่ต้องการแล้ว อปท.ที่ไม่ได้ร้องขอหรืออนิ
ดำเนินการตรวจสอบให้บัญชีได้ทั้งตรง
กุลและเกือกุล โดยดำเนินการดังนี้

๔.๒ การใช้บัญชีที่มีระดับสูง
กว่ามาตรฐานและแต่ตั้งใน
ดำเนินการที่มีระดับต่ำกว่า



๕. การขอรับรองบัญชี

(สำนักงานเขตฯ จัดทำแบบฟอร์มตัวอย่างไว้ในเว็บไซต์ อปท. ห้องเรียน/ห้องเรียนด้าน)

ยังรับรองไม่ได้
ต่อรองบรรดุคามที่
ร้องขอหนักก่อน

๕. ดำเนินการตรวจสอบ กอท. ประจำหน่วยงาน

๖. ขอหนังสือรับรองย้ายไม่ต้องเรียงลำดับที่



ขั้นตอนการขอใช้บัญชี

๑. อปท.ทा
ห้ามสืบทอดขอรับ
รองบัญชี
ต่อๆ กัน.

๒. จังหวัด
ตรวจสอบ
ดำเนินการตรวจสอบ
และอัตรา
เงินเดือน

๓. ส่งหนังสือ
รับรองให้กอท.

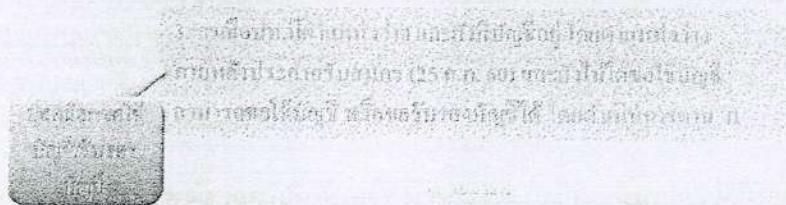
๔. กอท.
ตรวจสอบ และ
ดำเนินการ
รับรองให้จ้า.
เพื่อยังคงเป็น



ପାଇଁ କାହାରିମ୍ଭାନ୍ତିକି ଯେବେ କଥାକଥା ହେଉଥିଲା ତାଙ୍କୁ ସବୁ ଦିଲାଗିପା।

在 2019 年 5 月 10 日 08:09:57/10 開始執行於 01

1. กรณี บุคคลที่ได้รับการตรวจพิสูจน์แล้วว่าเป็นผู้ต้องหา ให้จัดส่งคดีไปยังศาลอาญา ตามกฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศไทย ให้ดำเนินการได้โดยการรับฟ้อง ชี้แจง หรือสอบถามคำเดิมกับเจ้าหน้าที่งาน
 2. กรณี บุคคลที่ไม่สามารถให้ กศช. ดำเนินการสอบสวนเบ่งชัน ให้จัดส่งคดี ร้องขอให้ช.จ.ดำเนินการ 2 ชุด (กรุณารับทราบว่า กิจวัตรคดีช.จ. ช.ร. รวมรวมเข้มงวดอ่องซ่อง)



ประกาศ เรื่อง หมายเหตุแก้ไขไปเกี่ยวกับกฎหมายเดิมที่ออก
เมื่อวันที่ ๒๕๖๐

➤ มาตรฐานที่ว่าไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ประเด็น

สาระสำคัญ

การคัดเลือก	ก็ต้องการให้เป็นผู้ดีตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดสูงขึ้น ทั้ง วงเงินอัลตราโลหิต (บังบริหารงานต่อเดือน) และคัดเลือก ก็ต้องการที่ต้องเสื่อมระดับสูงขึ้นเป็น รองปลัดเทศบาล (บังบริหารงานทั้งหมด ระดับที่ ๑๔)
-------------	---

มาตรฐานที่ว่าไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
มาตรฐานที่ว่าไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
มาตรฐานที่ว่าไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร



หมายเหตุรายงานต้นแบบ
ที่ประชุมที่ ก.พ. ที่ประชุมที่ ก.พ.
ก.พ. ก.พ.

เอกสาร
ตรวจสอบคัดเลือก
ไม่ติด ๓๕

ขอรับ
ที่ประชุมที่ ก.พ.
ก.พ.



หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นท ๐๘๐๙.๖/ว ๙๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙
เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่า

ก.พ. ให้การชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารนั้น หมายถึง วิธีที่การสรรหาตาม
ข้อ ๒๐ แห่งประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๙) พ.ศ.
๒๕๕๐ ฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ได้แก่ การโอน การรับโอน
การสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น และการคัดเลือก
เพื่อรับโอน มิได้หมายถึงการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกเท่านั้น



มาตรฐานที่ว่าไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ดำเนินการของ

สำนักงาน ก.พ. ที่ประชุมที่ ก.พ. ที่ประชุมที่ ก.พ.
ให้ผลลัพธ์ภายใน ๑๕๐ วัน

ให้ ก.พ. ก.พ.
LOCK ที่ประชุม

อนุกรรมการ
ตรวจ

ขอบเขตงาน

ไม่ติด ๓๕ วัน



สาระสำคัญหนังสือเรียน

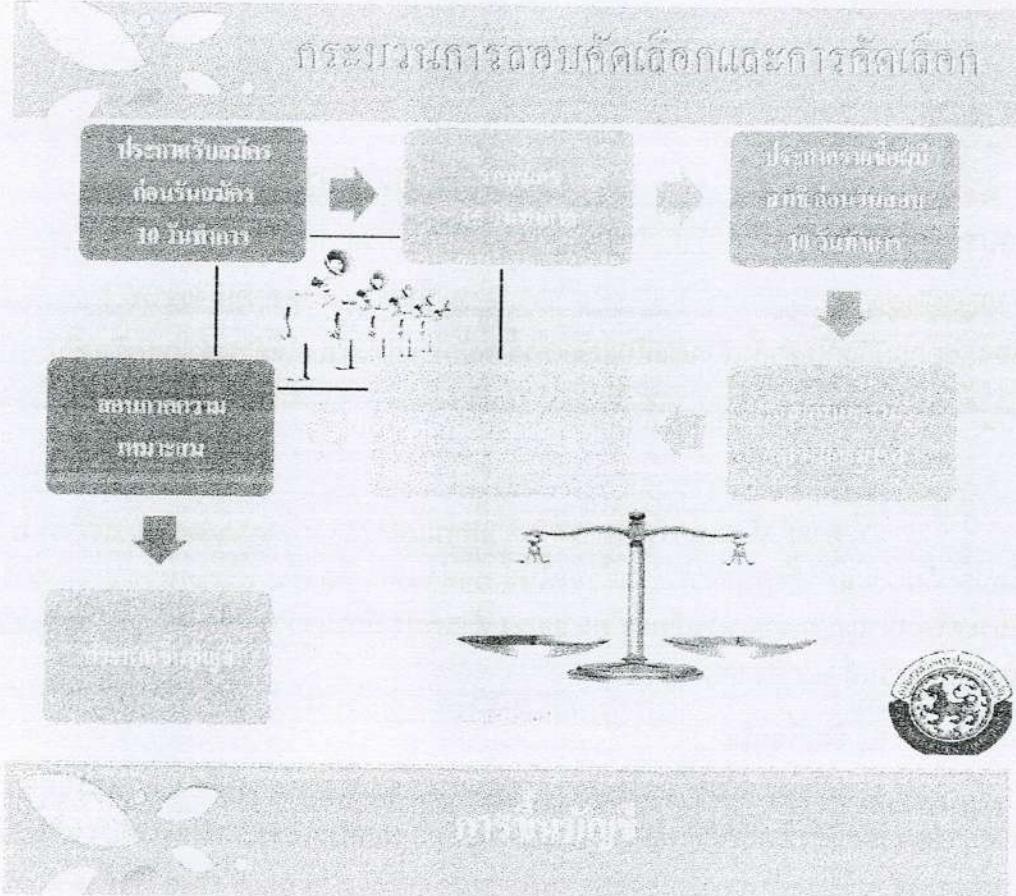
ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๙
มีมติกำหนดเงื่อนไขการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่า
ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วน
ราชการ หัวหน้าฝ่าย โดยกำหนดให้เทศบาลก่อนดำเนินการ
ประจำการรับสมัครคัดเลือกและสอบคัดเลือก ให้เทศบาลตรวจสอบ
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๓
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลล่าสุดที่ออก
พ.ศ. ๒๕๕๗ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันแล้วก่อนร้องขอ ก.พ.



หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นท ๐๘๐๙.๖/ว ๙๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙
เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่า

มาตรการการขับเคลื่อนการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าตาม
หนังสือที่อ้างถึงได้ดำเนินถึงผลกระทบในภาพรวมที่อาจเกิดขึ้นด้วยแล้ว
โดยกำหนดให้ ก.พ. ๑. ให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็น และการปรับลด
หรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ทั้งนี้
เทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้ ก็ต่อเมื่อ ก.พ. ๒.
พิจารณาเหตุผลความจำเป็น และแจ้งให้เทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป
ได้เท่านั้น





13

เรียงตามลักษณะ

พื้นที่เรียนการสอนของ
หลักสูตรที่ตั้งเป็นอย่างไร

พัฒนาการ

ผลิตภัณฑ์ทางด้านการค้า

ສະເໜີທີ່ຕ່ອ
ລຳດັບທ້າຍ



การบันทึกเงินเดือนของบุคลากร

首爾地鐵5號線首爾站

การแต่งตั้งผู้อำนวยการสรรพา



การเที่ยบเท่า

แท่งตั้งไปรักษาการ
ให้ตัวแทน
ที่ผ่านการสรรหา

BRUNSWICK CORPORATION • **100 BRUNSWICK DRIVE • BLOOMFIELD HILLS, MI 48306**

โดยที่ได้เสนอ ก.พ.จ.
สำหรับดำเนินการ
เป็นการเฉพาะราย



การท่องเที่ยวสีเขียวและการอนรุณ *

[View all posts by **John**](#) [View all posts in **Uncategorized**](#)

© 1998 Microsoft Corporation. All rights reserved.

ผ่านการสรรหาในตำแหน่ง
ให้เหมาะสมกับหน้าที่
ตำแหน่งเป็น “นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง” โดยการแต่งตั้งให้รับ

ให้ลักษณะเด่นที่สุดคือ “นักทรัพยากรบุคคลชื่อ นาฎก เร” โดยการแต่งตั้งให้รับบท



ผ่านการสร้างในตัวหน้า

ให้ส่วนของที่เพนล็อกที่พานั่งเป็น “ดู” โดยกางเข้าไปตั้งแต่ตัวไป

ผ่านการสรรหากในค่าเท่านั้น
ให้เก็บของข้อที่ทำหนดที่แพกนั้นจะเป็น “พิภากยานิพัทธ์” โดยการ
แต่งตัวไว้ตัวรุ่น

ให้เสนอขอรับค่าเหนื่อยเป็น “รองผู้อำนวยการ
สำนักงาน” โดยความต้องดีใจไปรับเงิน

การศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมไทย ที่เน้นการสร้างคนเป็น “นักปฏิริหารงาน การศึกษา และพัฒนา” โดยการเรียนรู้ที่มี “ให้เกิดความตื่นตัว กระตือรือร้น สนับสนุน จัดการ และประเมิน” ที่ดีที่สุด ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสังคมไทย ที่ต้องการ “เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ ผู้วางแผน ผู้ดำเนินการ ผู้ประเมินผล”

การแต่งตั้งผู้อำนวยการสรรหาที่ผ่านการอบรมแล้ว

หนังสือเดินทางออก ว.ส. บ.น. หมายเลข ที่ ๔๘๙๙๒๓๑๗๕ ออกวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

การแต่งตั้งผู้มีอำนาจการตราหนังที่ยังไม่ได้มีการอนุมัติกฎหมายที่ ก.ก.ดัง สำหรับดีก็รักษาการในตำแหน่ง



2. ตัวแทนนักบริหารที่ร่วมปีใหม่ให้ อปท. ดำเนินการตรวจสอบได้ภายใน 60 วัน โดยการถ่าย การอ่าน การรับโอน การตัดเลือกเพื่อรับโอน หรือการโอนสัมภาระดังกล่าวที่แห่งนั้นโดย เผาเครื่องอ่ออ ล้วนแล้วเป็น 60 วัน



มติชน

4. ยกเลิกการขึ้นบัญชี
5. ผู้ด่าท่าการสร้างบ้านไว้ผ่านการอนุมัติ ก.จังหวัด อ้างแต่ตั้งไปปีก่อน
แล้วให้อบรมในโศกสูญ ยกเว้นสายพอ./รองพอ.สถานศึกษาต้องอบรม
ก่อนถึงแต่ตั้ง เป็นองค์กรกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดค่าแห่งน้ำ ทั้งนี้
กำหนดค่าเฉพาะกาล ให้นำเงินที่ขึ้นไว้ใช้กับผู้ด่าท่าการสร้างบ้านที่
ผ่านมาด้วย

กรณีที่บ้านที่ได้รับอนุมัติแล้วต้องดำเนินการต่อไป
จะต้องดำเนินการต่อไปในส่วนของสถาบันฯ ตามที่กำหนดไว้
ก่อนดำเนินการต่อไป กรณีที่บ้านที่ได้รับอนุมัติแล้วต้องดำเนินการต่อไป
จะต้องดำเนินการต่อไปในส่วนของสถาบันฯ ตามที่กำหนดไว้



ประกาศมหาด្ឋาที่ ปปทท. เกี่ยวกับการห้ามเรียกเด็กที่บ้านที่ผ่าน
การที่มีเหตุผลทางเดินน้ำ พ.ศ. 2560

ประกาศมหาด្ឋาที่ ปปทท. เกี่ยวกับการห้ามเรียกเด็กที่บ้านที่ผ่าน
การที่มีเหตุผลทางเดินน้ำ พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

ประเด็น

สาระสำคัญ

ก่อตัวภัยธรรมชาติ
กรณีที่มีเหตุผลทางเดินน้ำ

- เพื่อให้การบริหารงานของ อปท. และการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ หรือ
- เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่
ระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นกับนายก อปท. หรือ
ผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่นระหว่าง อปท. ตามหลักความสมัครใจได้

ก่อตัวภัยธรรมชาติ

คณะกรรมการการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น
กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น มี 2 ระดับ คือ

- ก่อตัวภัยธรรมชาติ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น 2 ดังนี้
 - ผู้อำนวยการกองทัพภาคที่ ๑ กองทัพบก ก่อตัวภัยธรรมชาติ
 - ผู้อำนวยการกองทัพภาคที่ ๒ กองทัพบก ก่อตัวภัยธรรมชาติ

ประกาศมหาด្ឋาที่ ปปทท. เกี่ยวกับการห้ามเรียกเด็กที่บ้านที่ผ่าน
การที่มีเหตุผลทางเดินน้ำ พ.ศ. 2560

ประกาศมหาด្ឋาที่ ปปทท. เกี่ยวกับการห้ามเรียกเด็กที่บ้านที่ผ่าน
การที่มีเหตุผลทางเดินน้ำ พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

ประเด็น

สาระสำคัญ

ก่อตัวภัยธรรมชาติ

1. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน
เกี่ยวกับ การบริหารงานของ อปท. และการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีประสิทธิภาพ
หรือปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่
2. แผนความเห็น แนวทางการโอนข้าราชการ ต่อ ก.คลัง
3. เรื่องอื่น ๆ ตามที่ ก.คลัง มอบหมาย
4. ดำเนินการให้เสร็จภายใน 45 วัน
(ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ละไม่เกิน 30 วัน)

ก่อตัวภัยธรรมชาติ

(1) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ค่าตอบแทน

(2) นายก อปท.

จากกองทัพภาค

(3) ผู้นำชุมชน

(4) ผู้ว่าราชการจังหวัด

ประกาศมหาด្ឋาที่ ปปทท. เกี่ยวกับการห้ามเรียกเด็กที่บ้านที่ผ่าน
การที่มีเหตุผลทางเดินน้ำ พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

ก่อตัวภัยธรรมชาติ

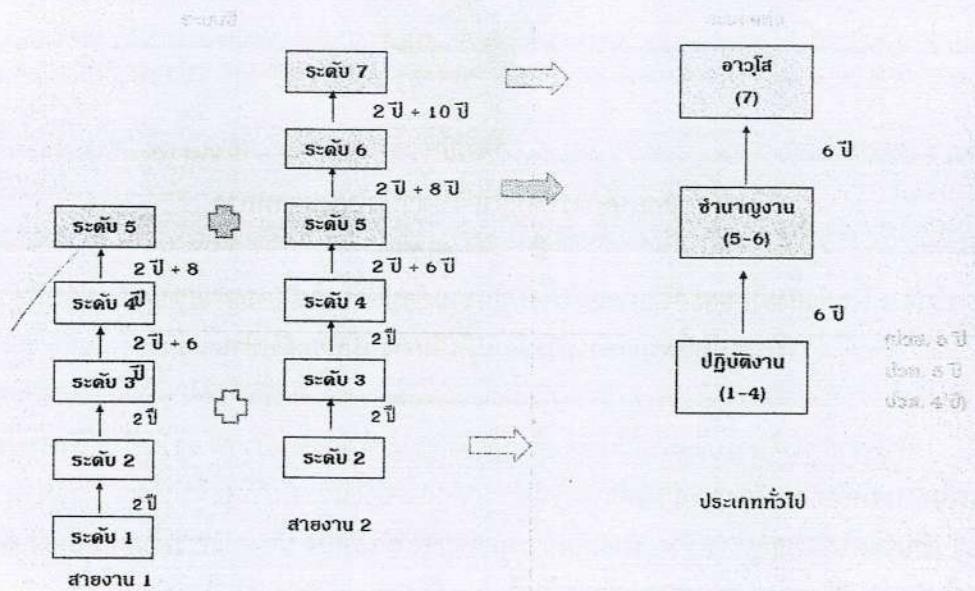
1. ประธาน ก.คลัง หรือผู้ที่ประธาน ก.คลัง มอบหมาย
 2. ประธาน ก.จังหวัด
- นิสิตซึ่งให้ข้าราชการสู่ภารกิจไปปฏิบัติหน้าที่อื่นใน
อปท. นั้น หรือไปปฏิบัติหน้าที่ อปท. อื่นภายใน
เขตจังหวัด หรือนอกเขตจังหวัด ไม่เกิน 60 วัน ขยายได้
ไม่เกิน 2 ครั้ง ละไม่เกิน 30 วัน

โดยให้เสนอคำสั่งให้ ก.คลัง หรือ ก.จังหวัด
พิจารณาในการประชุมคราวต่อไป

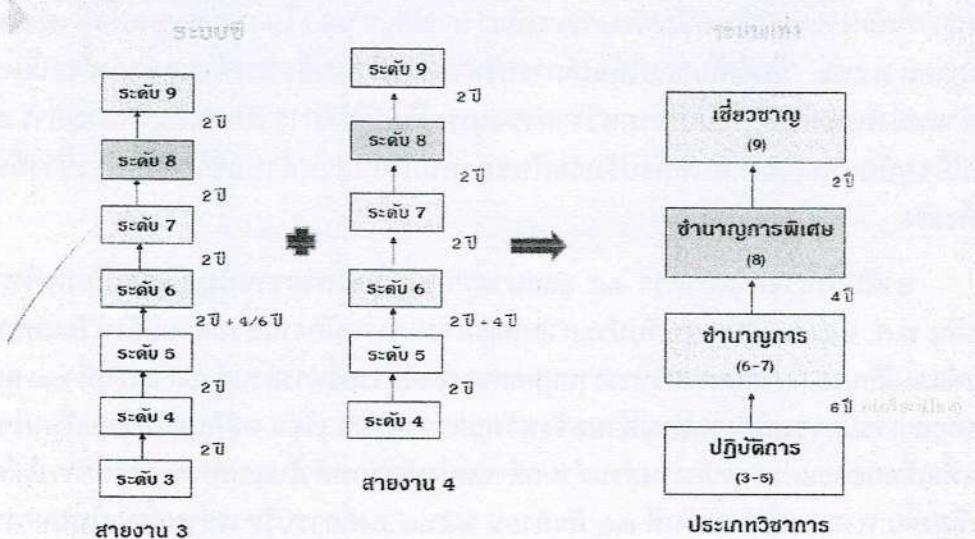


การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประจำปีที่ 1/2



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประจำปีที่ 3/4



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประจำปีที่ 6/7

