



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองกลาง

ที่ นม ๓๘๒๐๑.๔ /..... วันที่ ๒๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการอบรมโครงการสัมมนาหลักสูตรการเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองกลาง

๑. เรื่องเดิม

ตามคำสั่ง อบต.โนนทองกลาง 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 โรงแรมเซอร์มิเทจ รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๒. ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

๓. ข้อเสนอเพื่อทราบ

ข้าฯ จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย พร้อมนี้ได้เผยแพร่เอกสารอบรมผ่านทางเว็บไซต์ของอบต.โนนทองกลางอีกทางหนึ่งเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุภาณี นรมাত্র)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.โนนทองกลาง..... -เพื่อโปรดทราบ

(นางพรพรรณ บุญดี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองกลาง

ความเห็นปลัด อบต.โนนทองกลาง.....

(นายสุวัฒน์ สิงห์กาญจนวงศา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองกลาง

ความเห็น/ข้อสั่งการ..... -ทบทวน/แจ้งพร้อม/แจ้งคำสั่ง

(นายโยธิน วิทยาวิโรจน์)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองกลาง

สรุปสาระสำคัญการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น

๑. หลักในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- การบริหารงานด้านต่างๆขององค์กรนั้น นอกจากจะให้มีความ "ประสิทธิภาพ" แล้ว จะต้องมีความ "สมดุล" และ "ยั่งยืน" ควบคู่ไปด้วย
- หลักเศรษฐกิจพอเพียง อันประกอบด้วย ความพอประมาณ มีเหตุผล มีความคุ้มค่าที่ดี สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดความ "สมดุล" และ "ยั่งยืน" ผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ด้านหลัก อันได้แก่

๑. การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การฝึกอบรมและพัฒนา
๓. ด้านการบริหารค่าตอบแทน

๑. ด้านการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- ๑.๑ ความพอประมาณวางแผนให้มีบุคลากรในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ให้ "คนล้นงาน" หรือ "งานล้นคน"
- ๑.๒ ความมีเหตุผลมีหลักเกณฑ์คัดเลือกคนที่ชัดเจน คำนึงถึงเหตุและผลอย่างรอบคอบ
- ๑.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีเตรียมพร้อมคนสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มีการทบทวนวางแผนอัตราคลัง

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 เพื่อนามาปรับใช้ให้เหมาะสม

นอกจากหลัก ๓ ประการ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ **ความรู้** และ **คุณธรรม**

- การจัดการความรู้ (KM: Knowledge Management) เป็นหลักการที่สอดคล้องกับเรื่องของความรู้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติ
- การกำหนดจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Ethics) สามารถส่งเสริมด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรด้วยการกำหนดนโยบายทางวินัยทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

เดิม	ใหม่
ข้อ ๓ การคัดเลือกเลขาธิการที่มี เหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้อง สอบแข่งขัน	ข้อ ๓ คงไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม (ยกเลิกเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน กรณีครูผู้ช่วยและครูผู้ดูแลเด็ก ตามมาติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ค. ๖๐)



เดิม	ใหม่
ข้อ 4 การสอบคัดเลือก องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นดำเนินการ หรือกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ จังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ หลักสูตรและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด	ข้อ 1๑ ให้ ก.กลาง มีอำนาจที่เลือกคัดเลือก พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา <u>อาจมอบให้</u> <u>ก.จังหวัด</u> <u>ดำเนินการแทน</u> ได้ตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบ คัดเลือก ตลอดจนการคัดเลือก การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชี ผู้สอบคัดเลือกได้ และการอื่นใด ให้เป็นไป ตามระเบียบที่ ก.กลาง กำหนด



เดิม	ใหม่
ข้อ 5 การคัดเลือก องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นดำเนินการ หรือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น หรือจังหวัดที่กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการ หลักสูตรและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด	ข้อ 11 ให้ ก.กลาง มีอำนาจที่เลือกคัดเลือกพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา <u>อาจมอบให้ ก.จังหวัด</u> <u>ดำเนินการแทน</u> ได้ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือก ตลอดจนการ คัดเลือก การขึ้นบัญชีการยกเลิกบัญชีผู้คัดเลือกได้ และการอื่นใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.กลางกำหนด



เดิม	ใหม่
(๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือ สายงานผู้บริหารสถานศึกษา	(5) คงไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม



เดิม	ใหม่
ข้อ 6 การดำเนินการตามเกณฑ์ คัดเลือกข้อ ๖ บัณฑิตฯ ปี ๖๓ และ อำนวยการ เอกชนได้	ไม่ได้ใช้ แต่กำหนดเฉพาะภาค การสอบแข่งขันของ กสศ. ที่แต่งตั้ง ขึ้นก่อนหรือในกรณีที่โครงสร้างค่า ภาคเรียนตามแผนของประเทศไทย ปี ๒๕๖๑ และยังมีใช้ดำเนินการ สอบแข่งขันให้เป็นดุลพินิจของ กสศ.



การยื่นใบสมัครขอรับตำแหน่งบริหารงาน
การนี้ได้รับผลกระทบ ตามคำสั่ง กสช. ที่ 8/2560
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560)



อปท. ปรับปรุงตำแหน่งบริหารสูงขึ้น โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิม
รักษาการในตำแหน่งไม่เกิน 150 วัน แต่ อปท. ไม่สามารถสรรหาได้
เนื่องจากคำสั่ง กสช. เมื่อพ้น 150 วันแล้วต้องทำขั้วไว้



1. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิม ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับปรุง
ตำแหน่งสูงขึ้น ยังคงรักษาการในตำแหน่งต่อไปได้
2. ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม จนกว่าจะมี ผู้ดำรง
ตำแหน่งที่ว่างตาม มาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติ
การศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 25๕๑

กรณี อปท. มีตำแหน่งบริหารว่างเกินกว่า 150 วัน โดยไม่สรรหา
จนเลยเวลา 150 วัน มีได้รับการคุ้มครอง



➤ แนวทางปฏิบัติในการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท
๐๘๐๙.๓/ว๑ ลว ๔ ม.ค. ๖๑

๑. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต

๒. เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๑. บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๒. แต่งตั้งตามลำดับที่ เว้นแต่ ไม่มีบัญชี หรือเรียกครบ ก.กลางพิจารณาตั้งอนุ
พิจารณา เรียกลำดับแรกกลุ่มภาค/เขตอื่น โดยสมัครใจมาแสดงความประสงค์
บรรจุ หรือเรียกตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มภาค/เขตนั้น หากไม่มีภาคอื่น

๓. ต้องดำรงตำแหน่งในอปท.ที่บรรจุอย่างน้อย ๒ ปี ไม่มีข้อยกเว้น

๔. รับโอนเฉพาะอายุราชการ โดยบรรจุในตำแหน่งที่สอบได้ในระดับแอลตรา
เงินเดือนตามที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

๓. การเรียกมารายงานตัว

กรมเรียกมา
รายงานตัวเพื่อ
เลือกอปท.

ส่งรายชื่อผู้มา
รายงานตัวให้
จังหวัด

จังหวัดแจ้งอปท.
(ภายใน ๕ วัน)

ก.จังหวัดประชุมแล้ว
แจ้งมติอปท. ภายใน ๕
วันนับแต่มีมติ

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

อปท.มีคำสั่งแต่งตั้ง
ภายใน ๕ วันนับแต่
ได้รับแจ้ง

วันเริ่มปฏิบัติงาน
ไปรายงานตัวที่จังหวัด



๔. การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๔.๑ หลังจาก อปท. ที่ร้องขอได้รับการแต่งตั้งครบจำนวนที่ต้องการแล้ว อปท. ที่ไม่ได้ร้องขอหรือมีตำแหน่งว่างภายหลัง สามารถขอใช้บัญชีได้ทั้งตรงวุฒิและเกือกล โดยดำเนินการ ดังนี้

๔.๒ การใช้บัญชีที่มีระดับสูงกว่าเมบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่า

ก. ทำหนังสือขอใช้บัญชีส่งให้จังหวัด



ข. จังหวัดตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือน



ง. กรมฯ เรียกรายงานตัวตามขั้นตอนต่อไป



ค. จังหวัดส่งหนังสือให้กรม

ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น

๖. การขอรับรองบัญชี

(เมื่อใช้บัญชี วุฒิและแต่งตั้งในตำแหน่งว่างที่ อปท. ร้องขอ/ขอใช้บัญชีแล้ว)

ยังรับรองไม่ได้
ต้องรอบรรจุตาม
ร่องขอหมุดก่อน

๑. ตำแหน่งว่างทั้ง กสธ. ประกาศรับสมัคร



๒. ส่งหนังสือขอรับรองบัญชี



๓. ขออนุมัติรับรองย้ายไม่ต้องเรียงลำดับที่

[123]



ขั้นตอนการขอใช้บัญชี

๑. อปท. ทำหนังสือขอรับรองบัญชีส่งจว.

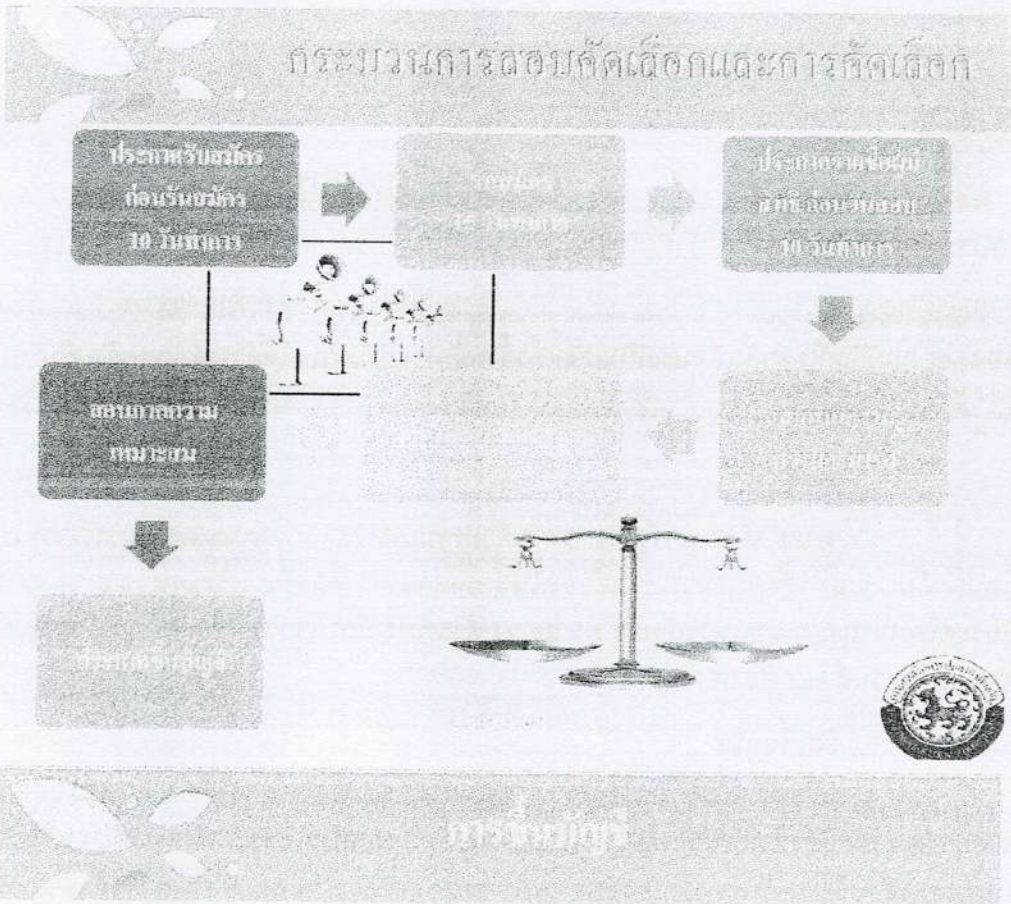
๒. จังหวัดตรวจสอบตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือน

๓. ส่งหนังสือรับรองให้สธ.

๔. สธ. ตรวจสอบและส่งหนังสือรับรองให้จว. เพื่อแจ้งอปท.



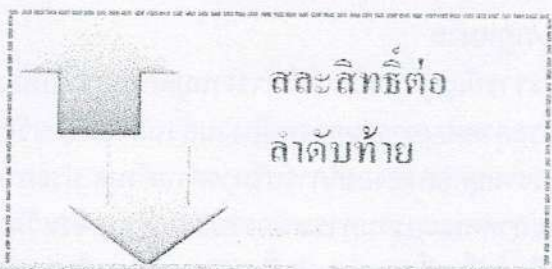
กระบวนการตรวจสอบคัดเด็กและกรณีคัดเด็ก



เรียงตามลำดับที่

เข้ารับการอบรม
หลักสูตรที่ ก.กำหนด
(รับการระหว่างอบรม)

ผ่านการอบรม
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง



สละสิทธิ์ต่อ
ลำดับท้าย

การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

เงื่อนไขการแต่งตั้ง

เงื่อนไขการแต่งตั้ง (ต่อ)

1. บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น
2. พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทใดต้องเป็นผู้ผ่านการสรรหาของประเภทนั้น ไม่สามารถข้ามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้
3. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
4. ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตรา เงินเดือนขั้นต่ำของประเภทและระดับที่ได้รับแต่งตั้งนับตั้งแต่วันสมัคร
5. ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รายงานให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหา

6. ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต้องจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตรา เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง
7. ต้องมีการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบ
8. ในกรณีที่ที่แล้วมาจนถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่เคยออกสภโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
9. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องอยู่ในสถานะพร้อมปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีเหตุข้อจำกัดอื่นใด
10. ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด



การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

ผ่านการ
อบรม

การเทียบเท่า หลักสูตร

เทียบ
เท่าหลักสูตร

แต่งตั้งไปรักษาการ
ในตำแหน่ง
ที่ผ่านการสรรหา

โดยให้เสนอ ก.ท.จ.
กำหนดตำแหน่ง
เป็นการเฉพาะราย

การเทียบเท่าหลักสูตรการอบรม

ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมหน่วยงานเอกชนหรือการเทียบเท่า

หลักสูตรระดับปริญญาตรีของสถาบัน หลักสูตรระดับปริญญาโทของสถาบัน
หน่วยงานของรัฐ

การเทียบเท่าหลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการไปอบรมต่างประเทศเทียบเท่า

หลักสูตรการไปอบรมต่างประเทศเทียบเท่า หลักสูตรการไปอบรมในประเทศ
บุคลากรระดับกลางมีคุณวุฒิ

ตัวอย่างการขอเทียบเท่าตำแหน่ง

- ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมต่างประเทศเทียบเท่า ผ่านการสรรหาในตำแหน่ง
ระดับกลางมีคุณวุฒิ ให้เสนอขอกำหนด
ตำแหน่งเป็น “นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง” โดยการแต่งตั้งให้ระบุ
.....
- ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมในประเทศเทียบเท่า ผ่านการสรรหาในตำแหน่ง
ระดับกลางมีคุณวุฒิ ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “นักบริหารงาน
บุคคลชำนาญการ” โดยการแต่งตั้งให้ระบุ
.....

ตัวอย่างการขอเทียบเท่าตำแหน่ง

- ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมในประเทศเทียบเท่า ผ่านการสรรหาในตำแหน่ง
ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “ครู” โดยการแต่งตั้งให้
.....
- ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมในประเทศเทียบเท่า ผ่านการสรรหาในตำแหน่ง
ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “ศึกษานิเทศก์” โดยการ
แต่งตั้งให้ระบุ
.....

ตัวอย่างการขอเทียบเท่าตำแหน่ง

- ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมในประเทศเทียบเท่า ผ่านการสรรหา
ในตำแหน่ง ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา” โดยการแต่งตั้งให้ระบุ
.....
- ผู้ผ่านการอบรมไปอบรมในประเทศเทียบเท่า ผ่านการสรรหาใน
ตำแหน่ง ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “นักบริหารงาน
การศึกษา ระดับต้น” โดยการแต่งตั้งให้ระบุ
.....

การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาที่ผ่านการอบรมแล้ว

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท 0809.2/ว 175 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2561

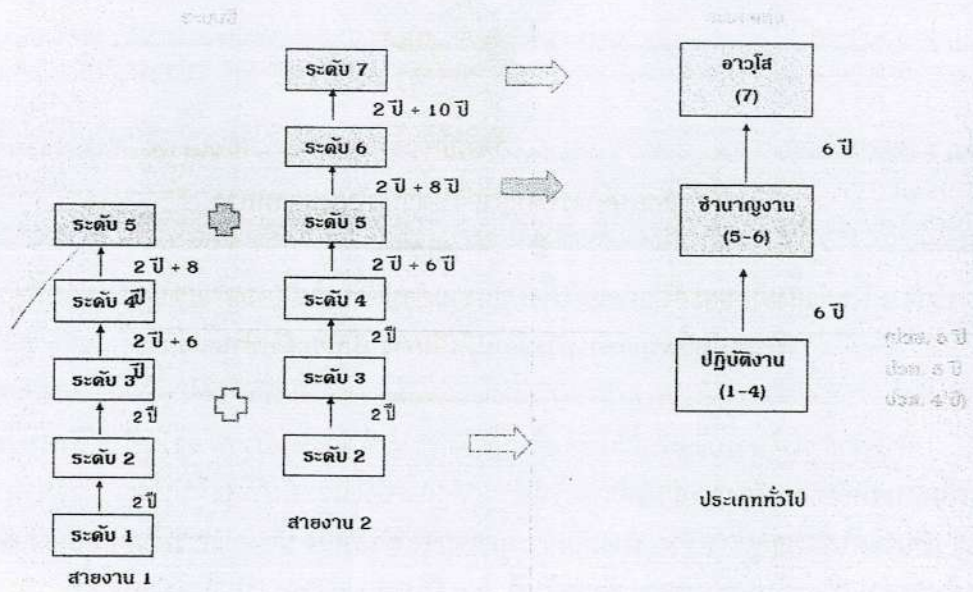
การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาที่ยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนดให้
รักษาการในตำแหน่ง
.....

1. การสรรหาสายงานผู้บริหาร ให้ ก.กลาง มีอำนาจพิจารณาให้กำหนดสรรหาเป็นกลุ่ม
ภาคเขต ซึ่งหากมีการสอบเป็นกลุ่มภาค/เขต กำหนดเงื่อนไขบรรจุในภาคเขตนั้น 1 ปี
จึงจะโอนข้ามภาคเขตได้ หากโอนในภาคเขตที่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไข
2. ตำแหน่งบริหารที่ว่างใหม่มีที่ อปท. ดำเนินการสรรหาเองได้ภายใน 60 วัน โดยถ้าย้าย
การโอน การรับโอน การคัดเลือกที่รองรับโอน หรือการโอนลดระดับลดตำแหน่ง โดย
เสนอชื่อต่อ ก.จังหวัดภายใน 60 วัน
3. ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่รายงานให้ ก.กลาง ดำเนินการแทน อปท. จะ
สามารถดำเนินการได้ต่อเมื่อ จึงจะสามารถ
ดำเนินการได้ ทั้งนี้ไม่ยกเว้นตำแหน่งบริหารใน อปท. ระดับต้นถึงระดับ และเมื่อครบเงื่อนไข
ตำแหน่งที่มีการปลดล๊อคครบเวลาที่กำหนดมีตำแหน่งว่างใน อปท. แต่งใจให้รายงาน ก.
จังหวัดโดยเร็วแจ้ง ก.กลาง ดำเนินการสรรหาต่อไป

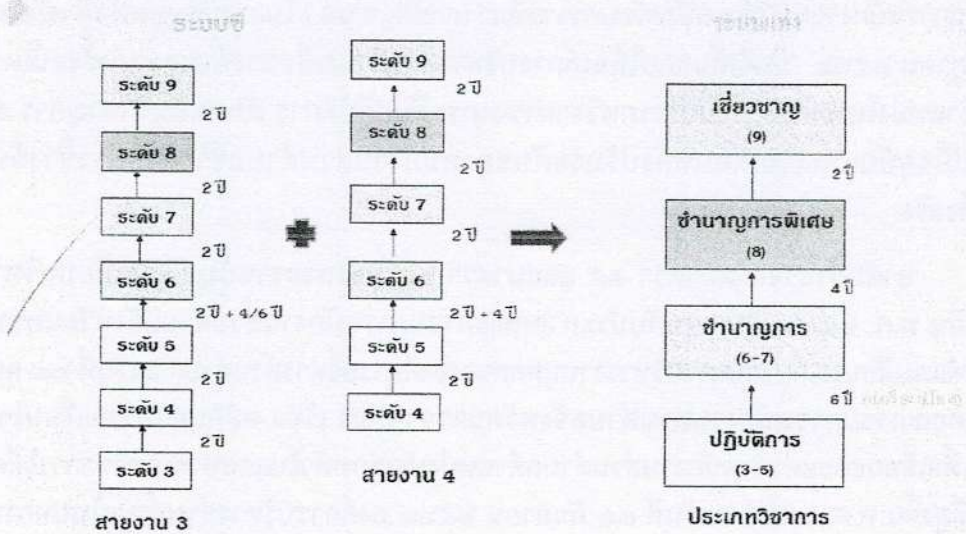


การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการ (ฝ่าย/กอง)

