ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
****

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสถ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการ เป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

ในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๑. บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้ และความสามารถ
๒. ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน
๓. มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสถ.ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลางกำหนดให้ทำหน้าที่
๔. มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด
๕. บุคคลที่มาบรรจุและแต่งตั้งจะเรียงลำดับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบแข่งขัน ตามลำดับคะแนน

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับการจ้างเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จะดำเนินการ ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง
๒. ขออนุมัติดำเนินการ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรร
๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการพร้อมประกาศรับสมัคร
๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๖. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบฯ
๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัยหรือปรนัย และสอบสัมภาษณ์
๘. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา และเลือกสรร โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๙. ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง (กรณีพนักงานจ้างทั่วไป และรายงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐมเพื่อทราบ
๑๐. เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐมให้ความเห็นชอบกรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว ดำเนินการออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างต่อไป

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุ และแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดยรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสถ.ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.อบต.กำหนดไว้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ต่อไป

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การคัดเลือกจากสายผู้ปฏิบัติเป็นผู้บริหาร , การคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดนครปฐม โดยมีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดนครปฐมให้ความเห็นชอบ

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการอบรมความรู้ในสายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ต่อคน ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยเมื่อผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อประเมินผลการอบรม ประเมินความรู้ที่ได้รับการอบรม ทั้งนี้ มีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๓.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จะมีการสำรวจความต้องการอบรม และการพัฒนาความรู้ เมื่อทราบความต้องการในการอบรม และพัฒนาความรู้แล้ว จะนำมาจัดลำดับความสำคัญว่าบุคคลใดควรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ก่อน – หลัง ตามความเร่งด่วนของเรื่อง และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และพัฒนาความรู้ โดยจะมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต่อไป

๓.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยส่งอบรม และพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ การติดตามประเมินบุคลากร เมื่อผู้เข้าอบรมได้ผ่านการอบรม และพัฒนาความรู้แล้วจะกำหนดให้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม สรุปเนื้อหาสาระ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ท่านอื่นทราบในการประชุมประจำเดือนพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ และแจ้งให้ทราบภายในองค์กร เป็นการจัดการเรียนรู้ในองค์การ (KM)

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาทุกคนต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

การจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้ ๒ ส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ หรือพฤติกรรม ร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต.กำหนด

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลงลงนามในแบบประเมิน เมื่อผลการประเมินเสร็จสิ้น จะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ให้ทราบโดยเปิดเผย

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังในการทำงาน

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติ เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา ทุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบตงจังหวัดนครปฐมกำหนดไว้ ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิจารณาพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือน ในครึ่งปีไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงความตาย ในครึ่งปีมีจำนวนวันลากิจและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากินส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง กำหนดไว้

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลา จำนวนมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อสงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย ศีลธรรม หรือจรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือ สอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีมีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญา และคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปราบการทุจริตต่อไป

๖. หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๖.๑ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังตามรอบการประเมิน

๖.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๖.๓ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖.๔ ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน

๖.๕ ความประพฤติ วินัยและจริยธรรมของบุคลากร

๖.๖ ความจำเป็นและอัตรากำลังของหน่วยงาน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานโดยความโปร่งใส ปลอดทุจริต ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

จึงประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

พลอากาศเอก

(นพดล เพราเพริศภิรมย์)

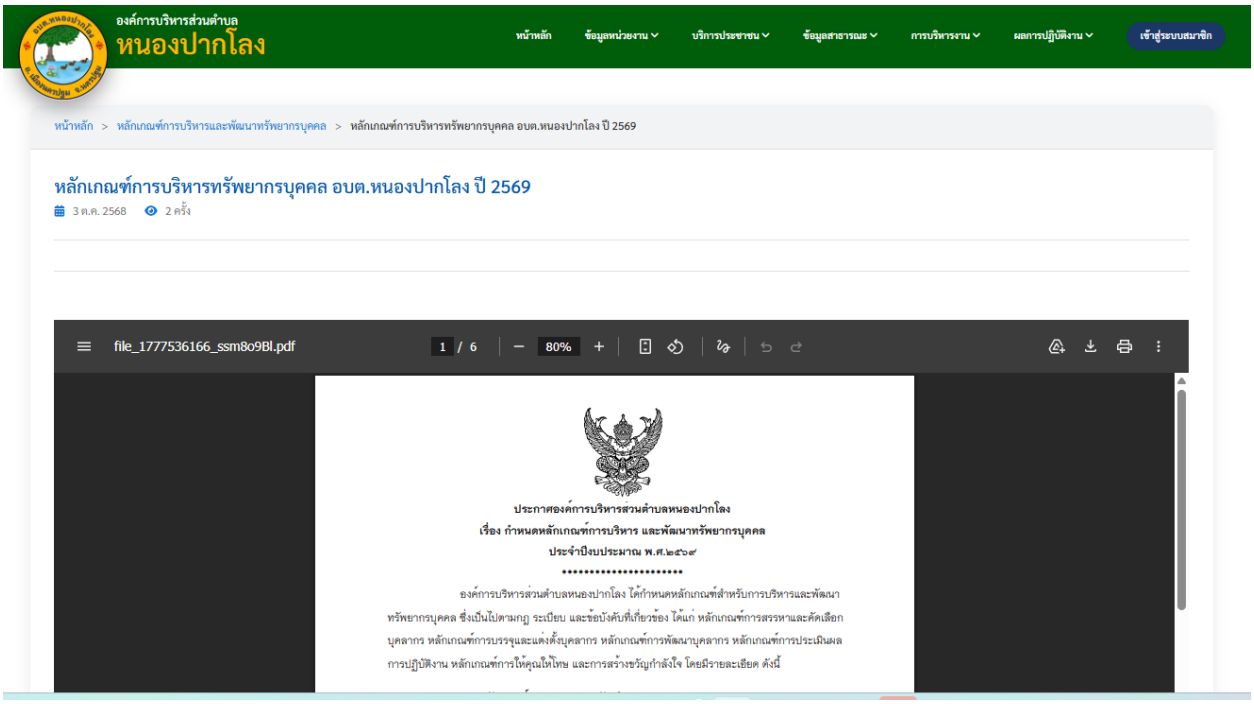
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับทราบ
ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม

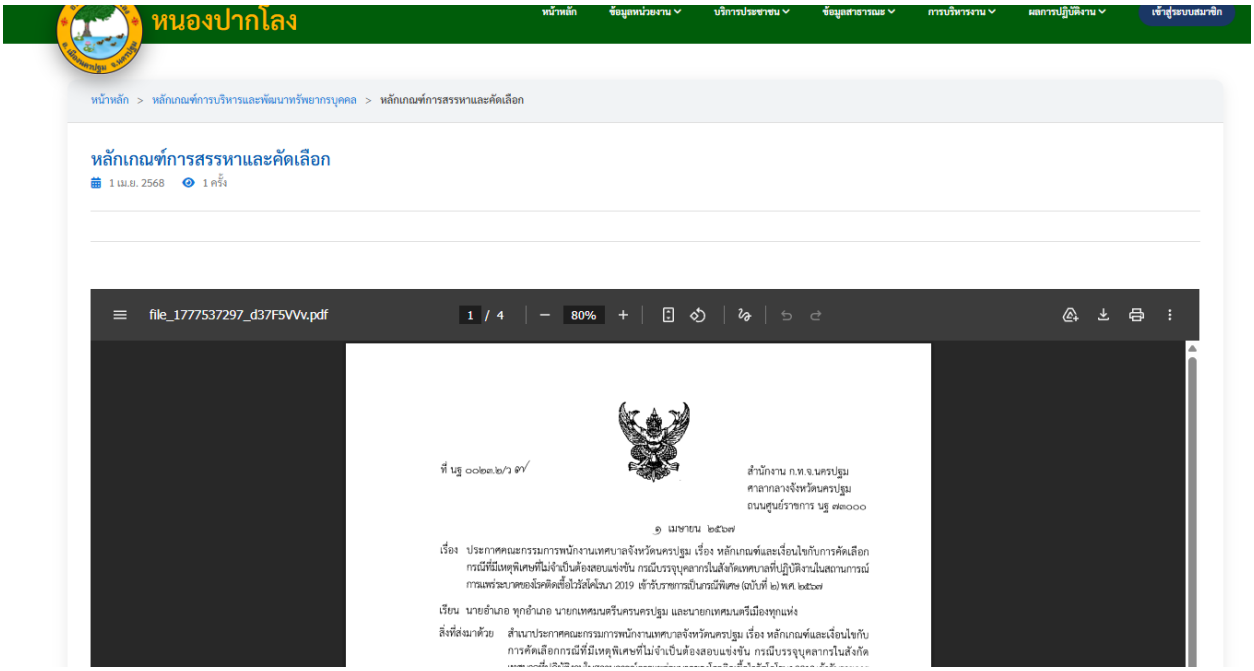
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

https://nongpaklong.go.th/storage/posts/file/file_๑๗๗๗๕๓๖๑๖๖_ssm๘๐๙Bl.pdf

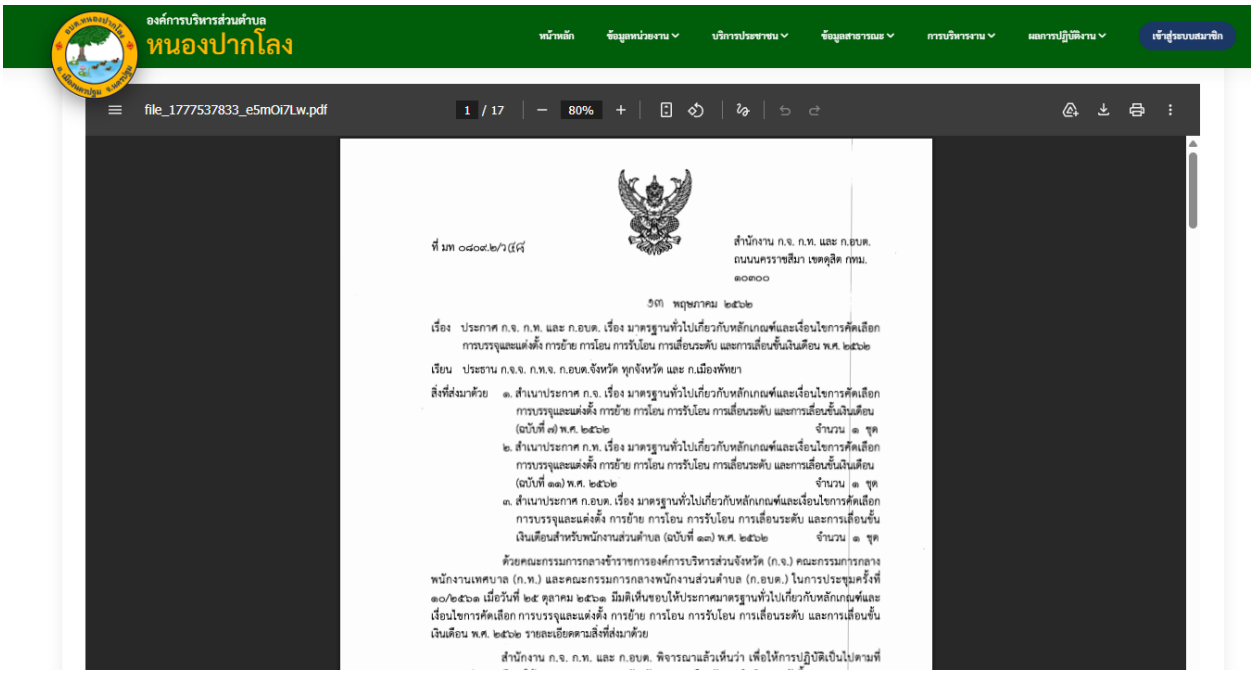


https://nongpaklong.go.th/storage/posts/file/file_๑๗๗๗๕๓๗๒๙๗_d๓๗F๕VVv.pdf



๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

https://nongpaklong.go.th/storage/posts/file/file_๑๗๗๗๕๓๗๘๓๓_e๕mOi๗Lw.pdf



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๕๙ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม.
๑๐๓๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

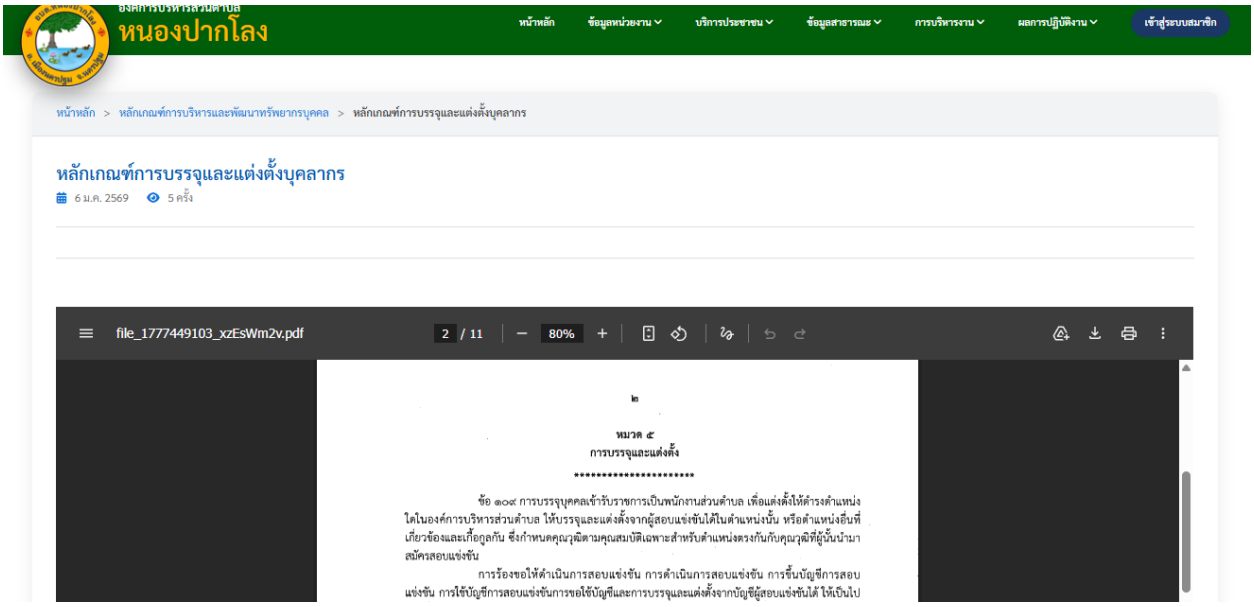
เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่

https://nongpaklong.go.th/storage/posts/file/file_๑๗๗๗๔๔๙๑๐๓_xzEsWm๒v.pdf



๒

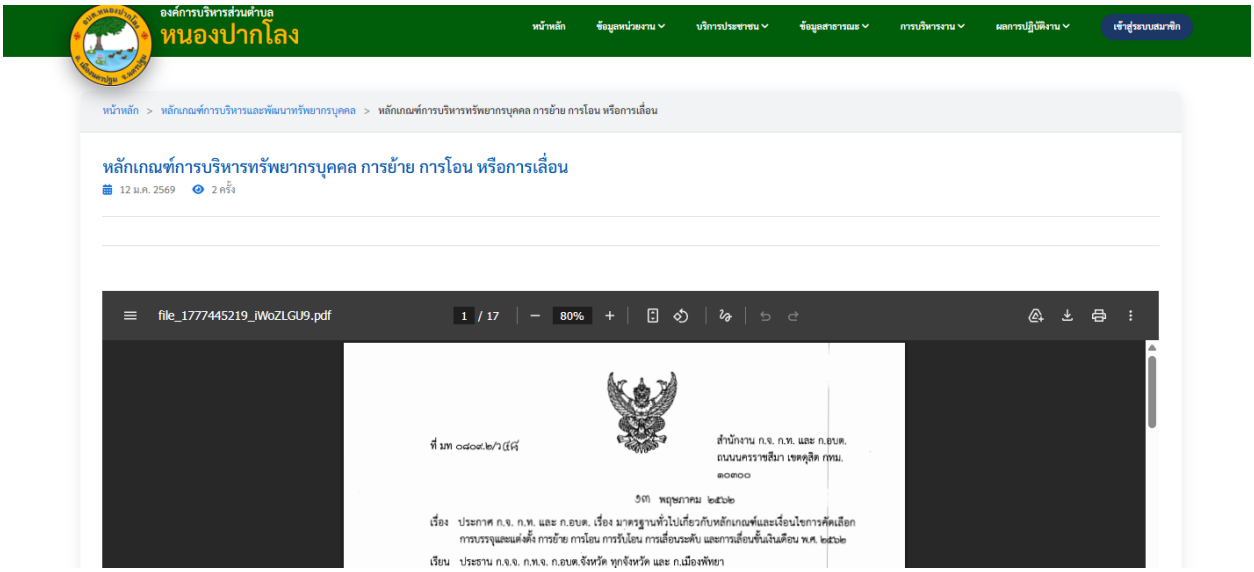
หมวด ๕
การบรรจุและแต่งตั้ง
****

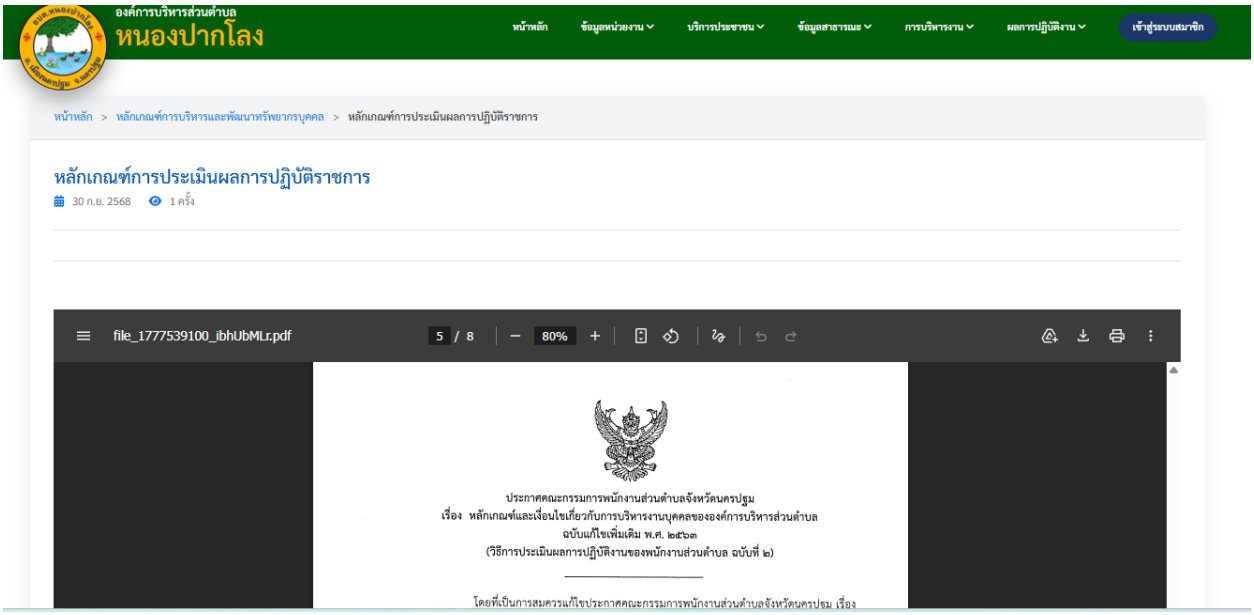
ข้อ ๑๐๙ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ซึ่งกำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน

การร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขัน การดำเนินการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีการสอบแข่งขัน การใช้บัญชีการสอบแข่งขันการขอใช้บัญชีและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไป

๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

https://nongpaklong.go.th/storage/posts/file/file_๑๗๗๗๔๔๕๒๑๙_iWoZLGU๙.pdf



๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

https://nongpaklong.go.th/storage/posts/file/file_๑๗๗๗๕๓๙๑๐๐_ibhUbMLr.pdf