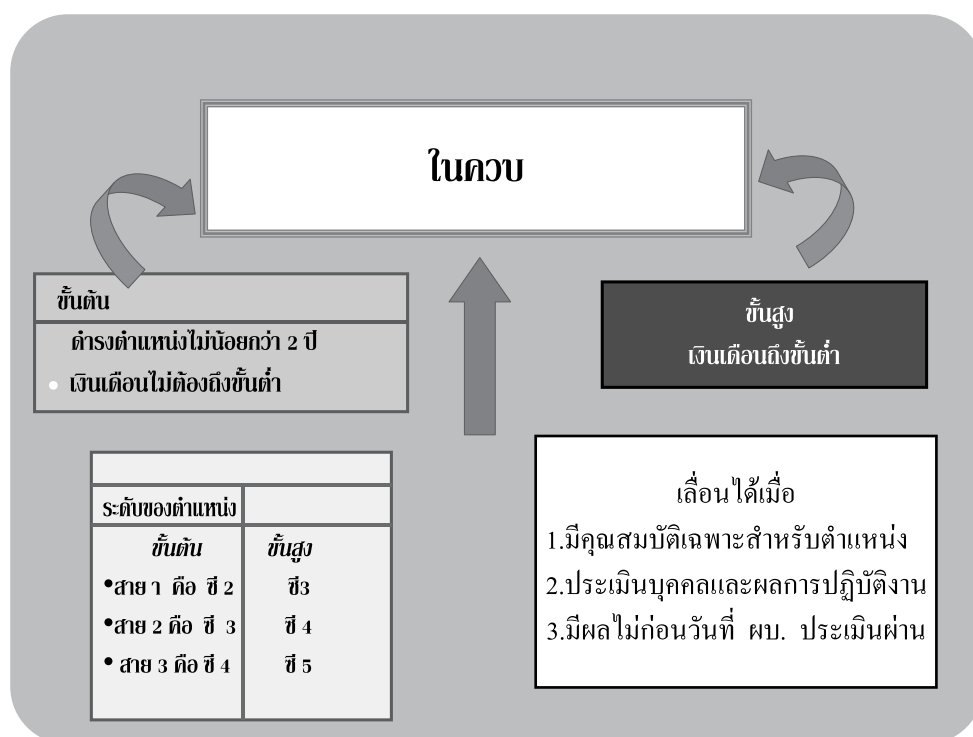


การสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานอีกกรณีหนึ่ง คือ การสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งบริหาร จากสายงานบริหารหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารอื่นในระดับเดิมให้ดำเนินการด้วยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเท่านั้นไม่อาจใช้วิธีการคัดเลือกได้ โดยไม่ต้องสอบความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ให้สอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งและความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่านั้น (ภาค ข ภาค ค) การสอบเปลี่ยนสายงานผู้บริหารนั้นจะเป็นการดำเนินการในระดับเดียวกับระดับเดิม ขณะนี้ยังไม่มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเป็นระดับที่สูงขึ้นแต่อย่างใด

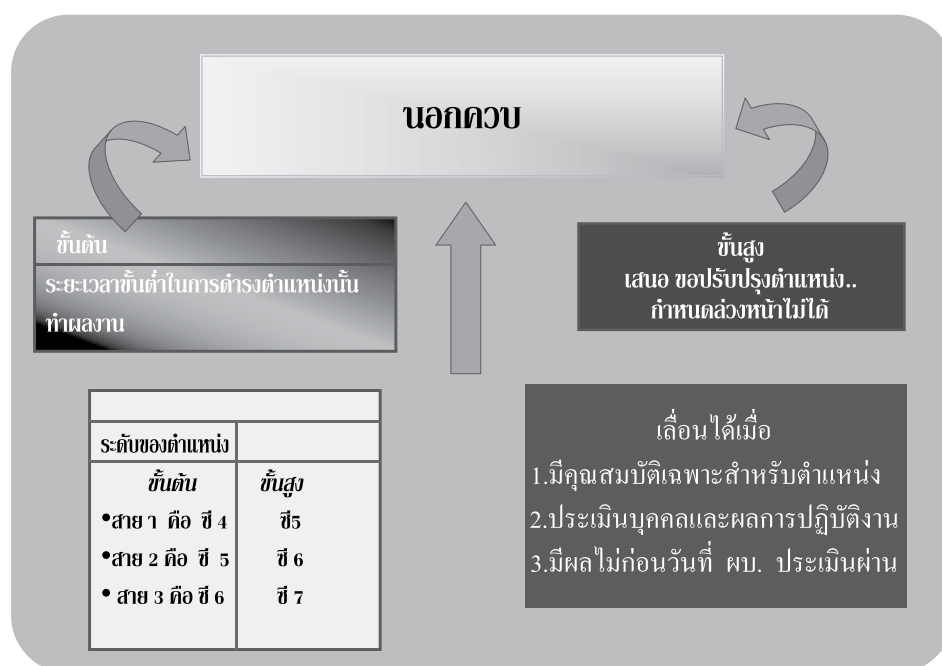
4. การคัดเลือก คือการสรรหาบุคคลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น คือ **การเลื่อนระดับ** ที่สูงขึ้นนั่นเอง ซึ่งการเลื่อนระดับ ประกอบด้วย การเลื่อนระดับให้มีระดับสูงขึ้นในระดับควบ นอกเหนือจาก และเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของสายงานบริหาร

การเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในระดับควบ ซึ่งประกอบด้วย ในระดับควบขั้นต้นและในระดับควบขั้นสูง สำหรับในระดับควบขั้นต้น จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน สำหรับการเลื่อนระดับในระดับควบขั้นสูงจะต้องเป็นผู้มีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือน โดยการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองกรณีสามารถเลื่อนระดับได้ไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาผ่านการประเมิน



การเลื่อนระดับที่สูงขึ้นนอกกรอบ สำหรับตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 / ระดับ 2 จะต้องมียอดปีประกอบ คือ มีคุณวุฒิ คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า 1 ระดับไม่น้อยกว่า 2 ปี มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิและต้องมีเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน

สำหรับตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 มีคุณวุฒิคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิมีเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ที่กำหนดการเลื่อนระดับให้มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการผ่านการประเมิน



ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิของสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/ ระดับ 2

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
ตำแหน่งในสายที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2			
- ม.3 / ม.ศ.3 / ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
- ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
- ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2			
- ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		7 ปี	9 ปี
- ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี	8 ปี

ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิของสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 3

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ 6	ระดับ 7
- คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี
- คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี
- คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี

ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเลื่อนระดับนอกระดับคือ การนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกัน ซึ่งมีหนังสือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ คือ กรณีตำแหน่งใดเกี่ยวกันบ้างนั้น ให้เป็นไปตาม ตารางเทียบ กลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวกัน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.1/ ว 54 ลว. 24 ต.ค. 45 สำหรับ กรณีการสอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 / ระดับ 2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 แล้ว ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สามารถนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1/ ระดับ 2) มานับเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 33 ลว. 25 ต.ค. 45

สำหรับผู้ที่ย้ายตำแหน่งไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวกันแล้ว ในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือเพื่อโอนหรือรับโอนสำหรับตำแหน่งนอกระดับควยสายผู้มีประสบการณ์ ที่จะต้องมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 25 ลว. 2 มี.ค. 49 โดยจะต้องส่งลักษณะงานที่ปฏิบัติงานจริงมาให้คณะกรรมการพิจารณาเป็นการเฉพาะราย แต่ต้องส่งเอกสารผ่านสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เพื่อให้ตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของเอกสารและมีแนวทางเทียบระยะเวลาดำรงตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 28 ลงวันที่ 17 ก.พ. 52 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ ว 49 ลงวันที่ 19 มี.ค. 53 และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 39 ลงวันที่ 18 มี.ค. 54

การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ดำเนินการเมื่อ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และให้ดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน

ประเด็นที่มีข้อสอบถามคือ ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จังหวัดหรือไม่ กรณีดังกล่าวก็ให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จังหวัดก็ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จังหวัด

☆ การคัดเลือกในตำแหน่งบริหารของเทศบาลและ อบต.ต้องเป็นไปตามวงรอบที่กำหนด กล่าวคือ เทศบาลต้องดำเนินการ ในวันทำการสุดท้ายของเดือน ก.พ. พ.ค. ส.ค. และ พ.ย. สำหรับ อบต. ต้องดำเนินการในวันเสาร์ที่ 2 ของเดือน มี.ค. มิ.ย. ก.ย. ธ.ค. สำหรับ อบจ. ไม่กำหนด

การบรรจุและแต่งตั้ง

โดยหลักการแล้วการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานท้องถิ่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การบรรจุบุคคลเพื่อรับราชการปัจจุบันจะต้องบรรจุในตำแหน่งที่สอบ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกันเท่านั้น ถ้าบรรจุไม่เป็นไปตามนี้จะต้องให้พ้นจากตำแหน่งโดยพลัน (มติ ก.จ.และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ 4/2550 และ ก.ท.ในการประชุมครั้งที่ 5/2550)

ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือ มีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นโดยไม่ได้รับการยกเว้นจาก ก.จังหวัด ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในหมวดว่าด้วย คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นหรือมีกรณี ต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้น ให้นายกฯ โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือ มีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และ ถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.กลาง ยังมิได้กำหนด ตำแหน่ง จะกระทำมิได้

การย้าย การโอน การรับโอน

เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการแล้ว อีกประเด็นหนึ่งที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติ คือ การย้าย การโอน และการรับโอน

การย้าย หมายถึง การดำเนินการภายในองค์กร กล่าวคือ เป็นการย้ายตำแหน่งงานจากตำแหน่ง หนึ่งไปดำรงอีกตำแหน่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งสายงานเดิมหรือสายงานอื่นก็ตาม แต่อยู่ใน อบท. เดิม เช่น ย้ายจาก จพง.ธุรการกองช่างไปดำรงตำแหน่ง จพง.ธุรการ กองคลัง หรือกรณีย้ายจาก นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง ไปดำรงตำแหน่ง บุคลากร สำนักงานปลัดฯ เป็นต้น

การโอน หมายถึง การดำเนินการของข้าราชการประเภทเดียวกันแต่ต่างสังกัด กล่าวคือ เป็นการไป ดำรงตำแหน่งจาก เป็นกรณีโอนไปดำรงตำแหน่งใน อบท. อื่น ที่เป็น อบท. ประเภทเดียวกัน โดยเป็นการพ้นจาก อบท. เดิม เช่น โอนจาก เทศบาล ก.ไก่อ ไปดำรงตำแหน่งที่ เทศบาล ข หรือ โอนจาก อบต. ค. ไปดำรงตำแหน่ง ที่ อบต. ง. เป็นต้น

สำหรับการรับโอนเป็นกรณีนำบุคคลที่อยู่ต่างประเภท อบท. หรือเป็นข้าราชการประเภทอื่น ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการพลเรือน หรือตำรวจทหารมาดำรงตำแหน่งใน อบท. นั้น เช่น รับโอน พนักงานเทศบาลมาเป็นพนักงาน ส่วนตำบล หรือรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาเป็นข้าราชการ อบจ. หรือรับโอนข้าราชการพลเรือน มาดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล เป็นต้น การย้าย การโอน การรับโอน ทุกกรณีเป็นการแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่งจึงต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดเสียก่อน

การย้าย การย้ายตำแหน่งเพื่อไปดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน (ตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเกื้อกูล) โดยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งที่จะไปดำรงตำแหน่งนั้น ตามหลักเกณฑ์การย้าย ให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทาง ราชการ การพัฒนาพนักงานท้องถิ่นเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการ ประกอบด้วย การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมทั้งสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ให้สั่งย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม

การย้ายผู้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณี

1. การย้ายตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน (ในระดับควบ) ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงาน อื่นนั้นในระดับเดียวกัน และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม แต่ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาก่อน

2. การย้ายสลับเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ไปเป็นตำแหน่งสายงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ 2 (ในระดับควบ) ให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิมแต่ผู้นั้น ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติ ราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน โดยผู้ขอย้ายจะต้องเสนอคำร้องขอย้าย ตามแบบและผู้บังคับบัญชา ของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อ ความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่โดยต้องได้คะแนนจากการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ สำหรับตำแหน่ง ที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยหากมีผู้ขอรับการแต่งตั้ง เกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ให้จัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนน เสนอ ก.จังหวัดให้ความเห็นชอบ

กรณีเทศบาลสามารถดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งเดิมที่เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 เป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ได้ แต่ อบจ. และ อบต. จะทำการย้ายสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ได้ เมื่อมีตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ 2 ว่าง โดยไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่งเดิมให้เป็นสายงานเริ่มต้นจากระดับ 2 ได้ จึงทำให้ต้องเสนอขอกำหนดตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นใหม่ จึงจะเป็นตำแหน่งว่างที่จะเปลี่ยนสายงานได้

3. การย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนอกเหนือจากที่ตรวจสอบระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องให้ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดด้วย

การโอน เป็นเรื่องของการให้พ้นจากตำแหน่งในสังกัดเดิม (อปท. เดิม) และให้ไปดำรงตำแหน่งในสังกัดใหม่ (อปท. ใหม่) สำหรับคุณสมบัติให้ดูคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งที่จะโอนไปเป็นสำคัญ การโอนอาจเนื่องมาจากการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ หรือจากการได้รับการคัดเลือกกรณีตำแหน่งบริหาร

สำหรับการโอนนั้นหลักการเจ้าตัวจะต้องสมัครใจและได้รับความยินยอมจากผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง 2 แห่ง ทั้งต้นทางและปลายทาง และเมื่อผู้บริหารเห็นยินยอมให้โอนแล้ว จึงเสนอ ก.จังหวัดเห็นชอบในการให้พ้นจากตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะโอนไป ดังนั้น ผู้ขอโอนจึงต้องติดต่อ อปท. ที่ประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งว่างและจะรับโอนหรือไม่ เมื่อปลายทางยินดีที่จะรับแล้วให้มีหนังสือแจ้งมายังต้นสังกัดเดิมว่าจะขจัดข้อหรือไม่หากต้นสังกัดเดิมไม่ขจัดข้อโดยตอบเป็นหนังสือแล้ว ถือว่าทั้งต้นทางและปลายทางยินดีที่จะให้โอนและรับโอน กระบวนการต่อไป เป็นการเสนอขอความเห็นชอบ ก.จังหวัดในการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง สำหรับการโอนในจังหวัดเดียวกันให้ อปท. ปลายทางเป็นผู้เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.จังหวัด กรณีที่มีการโอนระหว่างจังหวัดให้ต้นทางเสนอขอความเห็นชอบให้พ้นจากตำแหน่ง และปลายทางเสนอขอความเห็นชอบในการรับโอน โดยให้ตกลงวันโอนและรับโอนเป็นวันเดียวกัน กรณีนี้ ต้องมีมติเห็นชอบทั้งต้นทางและปลายทาง การมีมติเห็นชอบเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถือว่าไม่ครบองค์ประกอบ เช่น กรณีที่ทั้งต้นทางและปลายทางเห็นชอบให้โอนและรับโอนแล้ว ต่อมา ก.จังหวัดต้นทางหรือปลายทาง ที่ใดที่หนึ่งยกเลิกมติเดิม ทำให้ไม่ครบองค์ประกอบการโอนและรับโอน

การรับโอน หมายถึง การรับพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งใน อบท. นั้นๆ ซึ่งการรับโอนจะกระทำได้อต่อเมื่อมีตำแหน่งว่างการรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับควบให้ตรวจคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง กรณีรับโอนนอกระดับควบที่ไม่เป็นตำแหน่งเดียวกันต้องพิจารณาว่า มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบตามระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะรับโอนหรือไม่ด้วย หากมีระยะเวลาไม่ถึงจะรับโอนมานอกระดับควบไม่ได้ ดังนั้นการพิจารณาว่ามีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบหรือไม่กรณีการจะรับโอนมาดำรงตำแหน่งนอกระดับควบ ให้ปฏิบัติตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว25 ลว 2 มีนาคม 2549

ในการรับโอนจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด และ ส่วนราชการสังกัดเดิมโดยจะต้องประสานการรับโอนและให้พ้นจากตำแหน่งเดิมเป็นวันเดียวกัน

หลักการบริหารงานบุคคลเบื้องต้นนี้ ความสำคัญอยู่ที่การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการบริหารงานบุคคล เมื่อมีตำแหน่งแล้วก็จะเกิดกระบวนการสรรหา การย้าย การโอน การรับโอน ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบจะต้องเข้าใจถึงหลักการในแต่ละเรื่องว่า การย้าย การโอน การรับโอน มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างในประเด็นใด อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และข้าราชการในสังกัดองค์กรอย่างแท้จริง

ที่ปรึกษา

นายสมศักดิ์ ปะริสุทโธ เหมทานนท์
นายศรีพงศ์ บุตรงามดี
นายนิกร สุกใส

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

คณะผู้จัดทำ

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ
นายศรุตพงศ์ จิราดิพงษ์
นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง
นางสาวผ่องพรรณ มุขธระโกษา
นายบันลือศักดิ์ สุนทร
นางสาวอัจฉราภรณ์ อนุสุเรนทร์
นางสาวบุรณี แพรโรจน์
นายสุกกร ทิมจรัส
นางสาวมะลิวัลย์ จิตรอารุณ
นายไกรพัลล์ รัตนสุนทร
นายวีรภัทร์ นาวิ

ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
หัวหน้าฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ