

กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่
กรมการพัฒนาชุมชน



หน้าที่รับผิดชอบ

- การศึกษา วิเคราะห์ วางแผนการสรรหาบุคคล
- การสรรหา สอบแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการ การสอบคัดเลือก คัดเลือกประเมินผล ผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น
- จัดส่งข้าราชการเข้าอบรมในหลักสูตรที่มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ข้าราชการหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- วางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญๆ
- ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
สามัญตำแหน่งประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.๒๕๖๔

ประเภททั่วไป

ประเภทวิชาการ

ประเภทอำนวยการ



กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ประเภททั่วไปหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลวท ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ประเภทวิชาการ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลวท ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลวท ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลวท ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
เรื่อง แก้ไขและช้กข้อหมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ

ประเภทอำนวยการ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลวท ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขและ
ช้กข้อหมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ



กฎ ก.พ.ข้อ ๕

อ.ก.พ. กระทรวง

เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งให้
อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึง
ลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่
เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด



การจัดกลุ่มตำแหน่ง

ประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา

กลุ่มที่ ๑

- ๑.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓.เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๕.เจ้าพนักงานห้องสมุด

กลุ่มที่ ๒

นายช่างโยธา

กลุ่มที่ ๓

เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

ประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

กลุ่มที่ ๑

- ๑.นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๒.นักทรัพยากรบุคคล
- ๓.นักจัดการงานทั่วไป ๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๕.นักประชาสัมพันธ์ ๖.นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๒

- ๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๓.นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ นิติกร

ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

- กลุ่มที่ ๑ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุมชน
(นักวิชาการพัฒนาชุมชนเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งประเภททั่วไป ตามหนังสือ ก.พ. ที่นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงท ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔



อำนาจหน้าที่

อ.ก.พ.กรม

๑.กำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการในการประเมินบุคคล
๒.กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
๓.จัดให้มีการประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคลรวมทั้งเกณฑ์
การตัดสิน
ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรมจะ
ดำเนินการเองหรือแต่งตั้ง
คณะกรรมการดำเนินการ
แทนก็ได้

คณะกรรมการประเมิน

๑.ระดับชำนาญงาน แต่งตั้ง
โดย ผู้มีอำนาจบรรจุ
๒.ระดับอาวุโส แต่งตั้งโดย
อ.ก.พ.กรม
-ดำเนินการประเมินบุคคล
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่
อ.ก.พ.กรมหรือ
คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรม
แต่งตั้ง กำหนด
-วินิจฉัยปัญหา
-รายงานผลการประเมิน
บุคคลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
(ม.๕๗)

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (ม.๕๗)

*ระดับชำนาญงานและระดับ
อาวุโส
-พิจารณาคัดเลือกผู้มีความ
เหมาะสมจากชื่อที่คณะกรรมการ
ประเมินเสนอ
-ดำเนินการแต่งตั้ง โดย
*ระดับชำนาญงาน ให้แต่งตั้งได้
ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน
*ระดับอาวุโส ให้แต่งตั้งได้ไม่
ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
พิจารณาคัดเลือก รวมทั้งต้อง
เป็นไปตามหนังสือ สลค.
ว ๒๕๕/๒๕๒๔ และ ว๓๘/๒๕๓๖
*ระดับทักษะพิเศษ ออกคำสั่ง
เลื่อนได้ เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง
หรือ อ.ก.พ.กรม ปฏิบัติหน้าที่
อ.ก.พ.กระทรวง อนุมัติให้
ปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับ
ทักษะพิเศษ



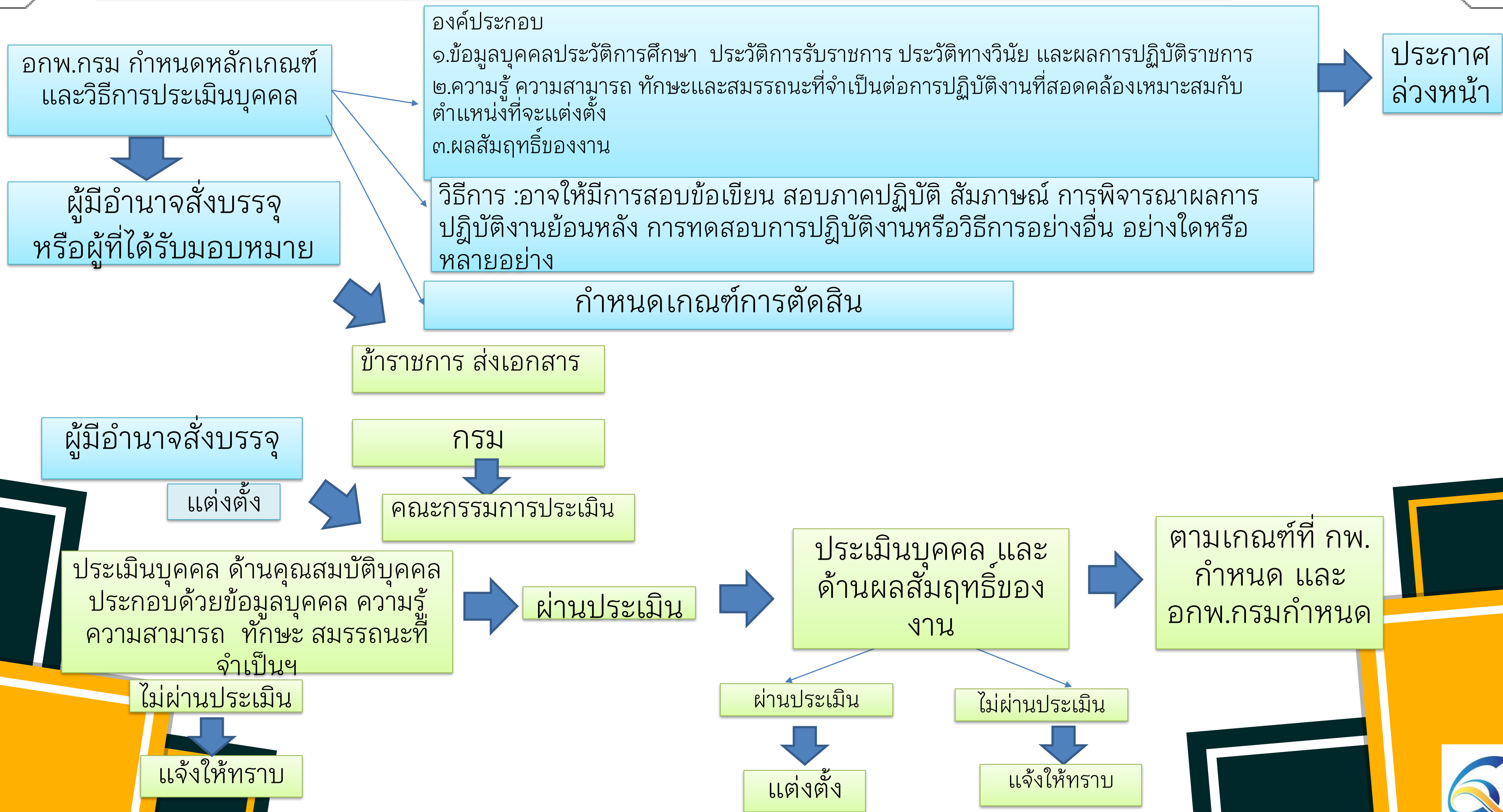
อ.ก.พ.กรม มีหน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล
ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ
ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน
อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร
๒. กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์
การพิจารณาผลการปฏิบัติงานหรือ วิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร
๓. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
๔. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
๕. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม จะดำเนินการเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ แทนก็ได้



ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



การเลื่อน แบ่งเป็น ๓ กรณี

กรณีที่ ๑

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งเดิม จะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

- (๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ
- (๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ย้าย โอน เลื่อน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ ๑ การประเมินบุคคล

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๑. มีคุณสมบัติตรงตาม SPEC ของตำแหน่ง

๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติม ครบถ้วน ตามที่ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์แต่ละสายงาน

๓. มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด

วุฒิ/ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖	๑๐	๑๓	๑๕
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)	๕	๙	๑๒	๑๔
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)	๔	๘	๑๑	๑๓
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔	๘	๑๑	๑๓
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือวุฒิปัตร์ หรือ หนังสืออนุมัติบัตร	๒	๖	๙	๑๑



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

จำนวนผลงานจำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง และเงื่อนไขของผลงาน

01

เป็นผลงานเรื่องเดียวกัน
กับเรื่องที่เสนอในขั้นตอน
การประเมินบุคคล

02

เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน
๑ ระดับ
หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ.
หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนด
เป็นอย่างอื่น

03

ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อ
ขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
ของผู้ขอประเมิน
กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลา
เดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับ
คำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา
หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

04

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจาก ผู้มีส่วนร่วมในผลงานและ ผู้บังคับบัญชาด้วย

06

เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมิน ผลงาน เห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

05

ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอ ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็น อย่างอื่น



หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

เกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๕๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน
เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐



แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะนั้น เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

เกณฑ์การประเมินข้อเสนอแนวคิด

ดีเด่น ดีมาก ยอมรับได้ ปรับปรุง

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุง ข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมากหรือดีเด่น

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ คณะกรรมการประเมินผลงาน



การตรวจสอบการประเมินผลงาน

เลื่อนชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม.๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

- ๑.อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมิน ผลงาน
- ๒.ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- ๓.มีคำสั่งเลื่อนระดับ โดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

เลื่อนทรงคุณวุฒิ

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ๑.อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ก.พ. จะระงับการประเมินผลงานแล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง ทราบ
- ๒.ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ก.พ.จะยกเลิกผลการประเมินแล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง เพื่อบรรจุการดำเนินการแต่งตั้ง
- ๓.ได้รับการเลื่อนระดับ โดยผลของการประเมินผลงานแล้วให้สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. แจ้งกระทรวง เพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

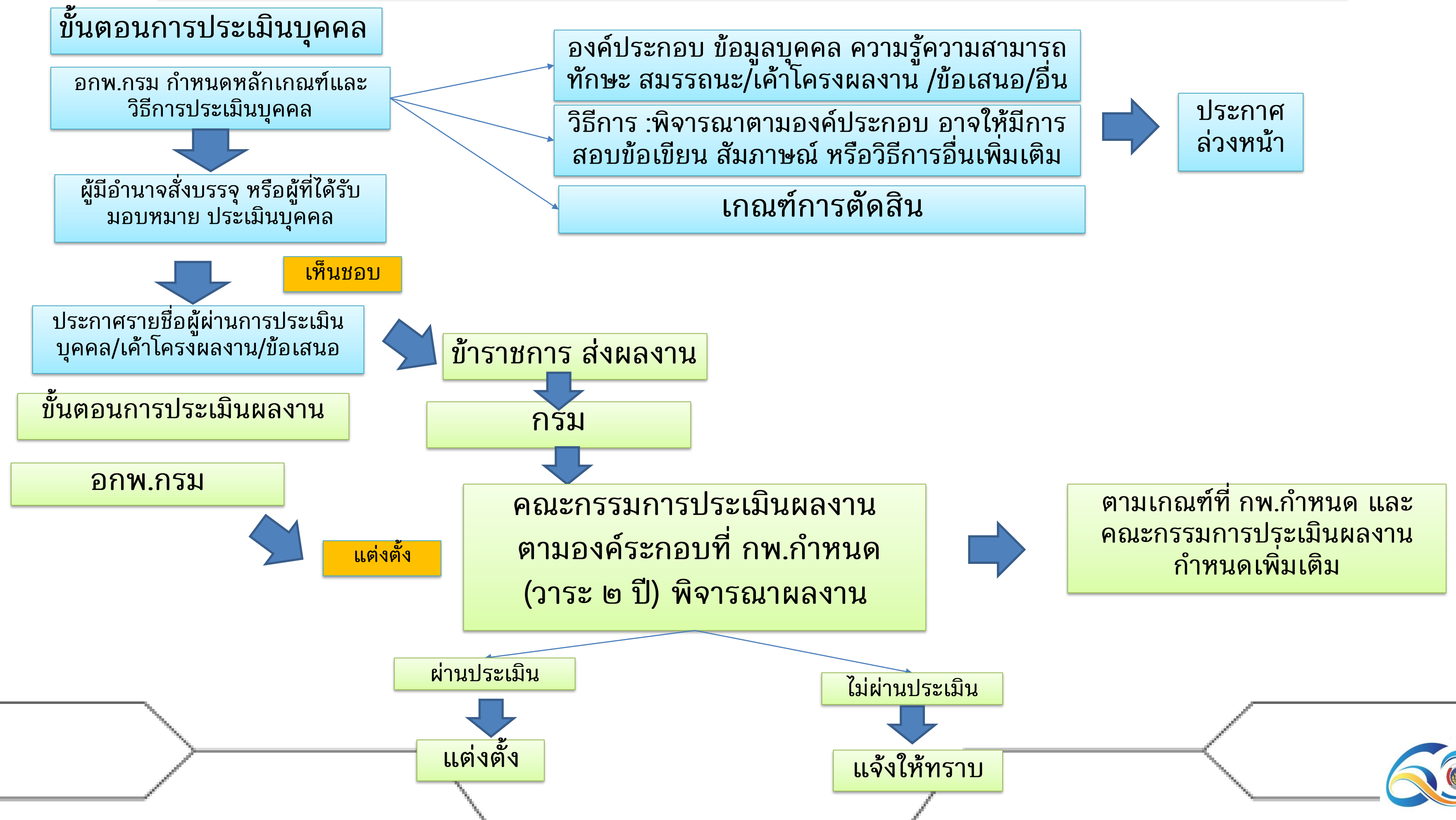
*ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี

*ไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อน มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูkdำเนินการ

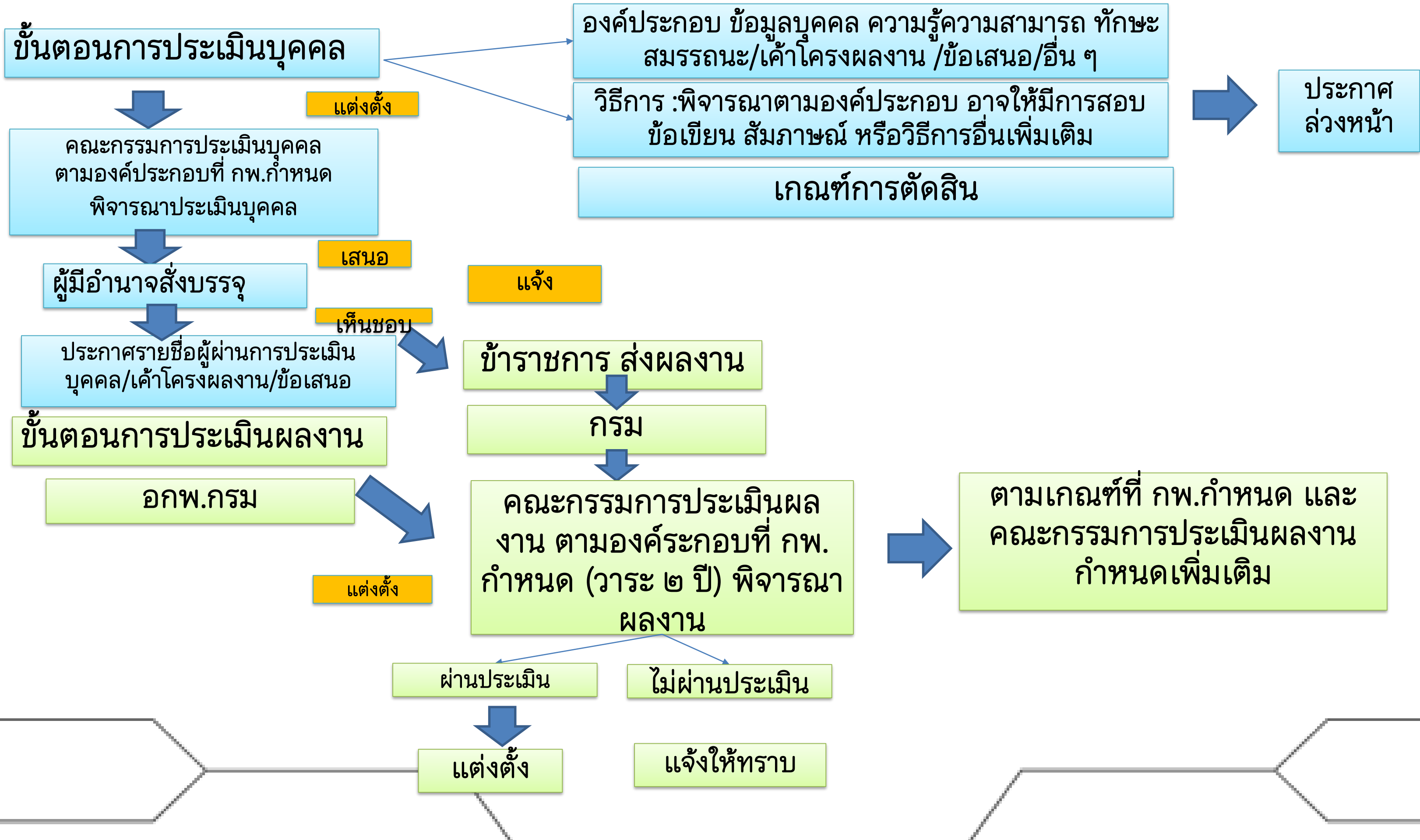
*หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตร ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ตกท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป



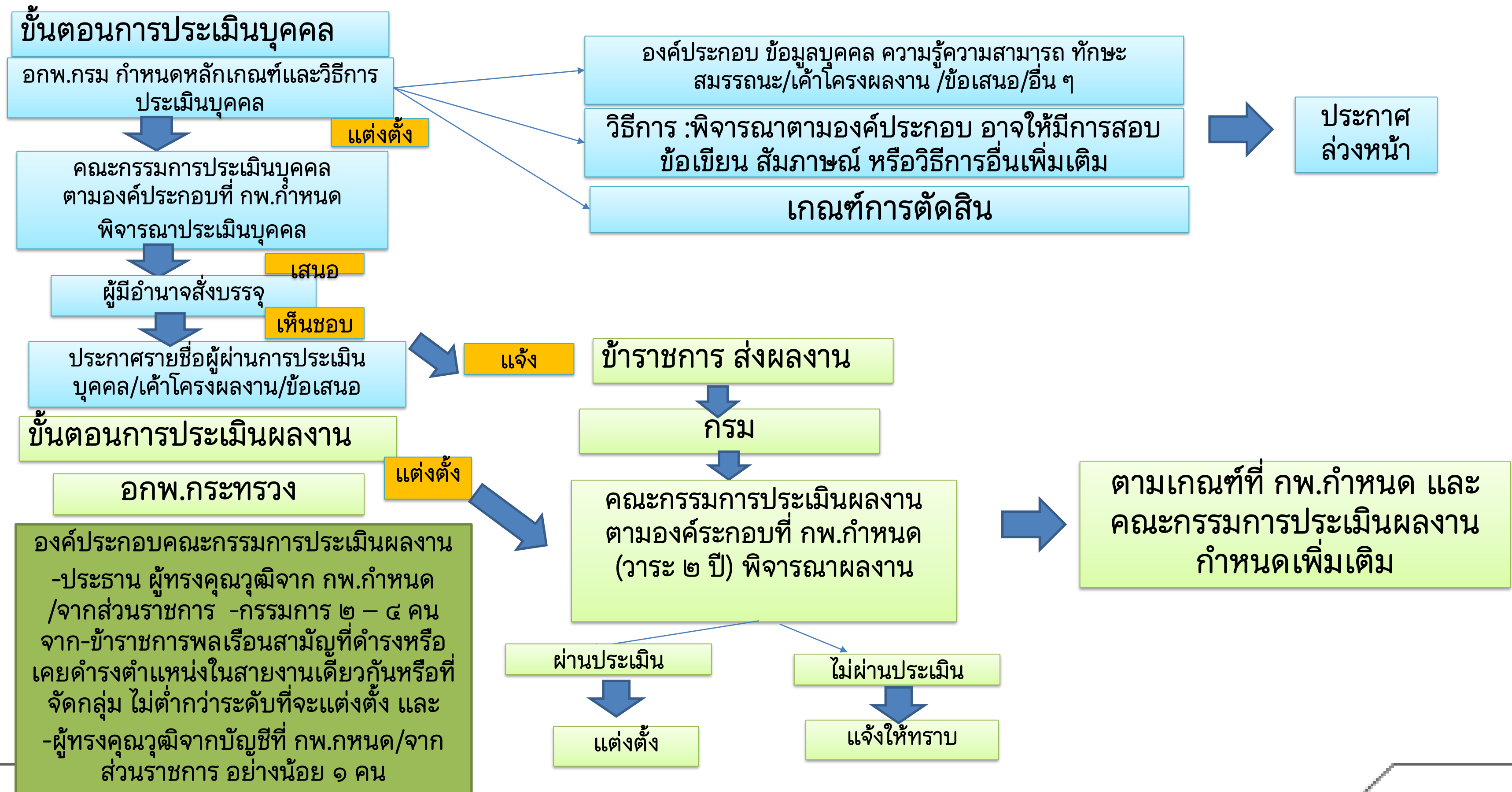
ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ กรณีเลื่อนไหล



ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ที่ว่าง



ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



ประเภทอำนวยการ ตามหนังสือ ก.พ. ที่นร ๑๐๐๖/ ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

ระดับตำแหน่ง

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)

อำนวยการสูง

ม.๕๗ (๔)/(๕)
รมต.(สนง.รมต.)/
ปลัดกระทรวง

๑.การเลื่อนผู้ที่ไม่เคย ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการในระดับที่จะแต่งตั้ง จะต้องสมัคร
เข้ารับการกลั่นกรอง โดย
*ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองที่หัวหน้าส่วน
ราชการระดับกรมหรือกระทรวงแต่งตั้ง
เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผู้สมัคร เพื่อขึ้นบัญชี
รายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง หรือ
บัญชีฯ กรม ตามจำนวนที่ อ.ก.พ.กระทรวง
หรือ อ.ก.พ.กรม กำหนด บัญชีมีอายุ ๑ ปี
นับจากวันประกาศ
*เมื่อมีตำแหน่งว่าง ให้ หน.ส่วนราชการ
คัดเลือกจากบัญชี ๓ ชื่อต่อตำแหน่ง เสนอให้
ผู้มีอำนาจ พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง
ต่อไป

อำนวยการต้น

ม.๕๗ (๔)/(๖)
รมต.(สนง.รมต.)/อธิบดี
โดยความเห็นชอบจาก
ปลัดกระทรวง

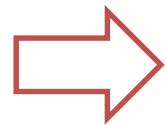
กระบวนการเลือกสรร: การจัดทำบัญชีผู้ผ่านการกลั่นกรอง

๑. อ.ก.พ.กระทรวง/กรม
*มอบหมายผู้ทรงคุณวุฒิใน
อ.ก.พ. ๑ คน เป็นกรรมการ
*กำหนดคุณสมบัติที่จำเป็น/
เพิ่มเติม
*กำหนดตำแหน่งอำนวยการที่
จะจัดทำบัญชี

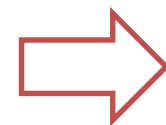
๓. ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
*กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
*ประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการ
ทราบโดยทั่วกัน

๕. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการ
กลั่นกรอง
*คณะกรรมการพิจารณาการกลั่นกรอง
ผู้สมัครขึ้นบัญชี
ภายในเดือน กรกฎาคม

มีนาคม



เมษายน



พฤษภาคม



มิถุนายน



กรกฎาคม

๒. วางแผนกำลังคน
*กำหนดกำลังคนที่ต้องการ สำหรับ
ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างใน
ปีงบประมาณถัดไป
*กำหนดจำนวนคนที่会上บัญชี
ผู้ผ่านการกลั่นกรองฯ

๔. การรับสมัคร
*ประกาศรับสมัคร ก่อนวันรับสมัคร ๗
วันทำการ
*รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ
*ตรวจสอบคุณสมบัติ
*ประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการเลือกสรร

