

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ประจำปี 2564

ฉบับ INFOGRAPHIC



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

## คำนำ

การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นในปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูงและทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพในการให้บริการประชาชน ยึดมั่นในคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม รวมไปถึงมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม อย่างมืออาชีพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงได้จัดทำ “มาตรฐานทั่วไปในบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ประจำปี 2564 ฉบับ INFOGRAPHIC” เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมตามหลักกฎหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0 โดยการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้รับบริการที่มีคุณค่ามาใช้ในปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นสรุปสาระสำคัญของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวบรวมเป็นหนังสือฉบับออนไลน์ในรูปแบบ INFOGRAPHIC ที่เข้าใจง่ายอันจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
มกราคม 2565

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น	3
กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น	4
การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน	5
การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	7





# คุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น

## คุณสมบัติทั่วไป



มีสัญชาติไทย



มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี



เป็นผู้เชื่อมโยงในการปกครองระบอบ  
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์  
ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

## ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น



เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง



เป็นบุคคลล้มละลาย



เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้  
ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่น  
เฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตาม  
ก. กลาง กำหนด



เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา  
ถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิด  
ทางอาญา เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้  
กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ



เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ  
หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน



เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจาก  
รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยอื่นของรัฐ



เป็นผู้บกพร่องทางศีลธรรมอันดีจนเป็น  
ที่รังเกียจของสังคม



เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก  
หรือไล่ออก



เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในการ  
บริหารหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง



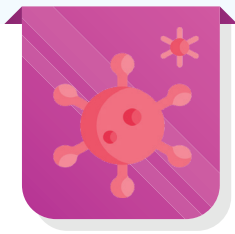
เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับ  
ราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ

“สำหรับผู้ที่ จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติ  
และไม่มีลักษณะต้องห้ามตลอดเวลาเข้ารับราชการ เว้นแต่ได้รับการยกเว้นผู้มีลักษณะต้องห้าม  
ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.กลาง ที่กำหนด”



สแกน QR Code เพื่อศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม

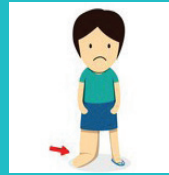
ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม  
เบื้องต้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2564



## กำหนดโรคที่เป็นลักษณะ ต้องห้ามเบื้องต้น



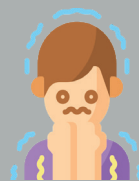
วัณโรค  
ในระยะแพร่  
กระจายเชื้อ



โรคเท้าช้าง  
ในระยะที่ปรากฏ  
อาการเป็นที่รังเกียจ  
แก่สังคม



โรคติดยาเสพติด  
ให้โทษ



โรคพิษสุราเรื้อรัง

และโรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏเด่นชัดหรือรุนแรง  
และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามมติ ก.กลาง กำหนด



สแกน QR Code เพื่อศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม

ประกาศ ก.จ. ก.ก. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น  
สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2564



## การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน

กรณีที่คณะกรรมการคัดเลือกของ อปท.  
ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



ผู้ที่ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง  
ทุนรัฐบาล หรือทุนของ อปท.



ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร  
ที่ ก.กลาง กำหนด



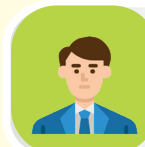
ผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ  
ที่ ก.กลาง กำหนด



คนพิการเข้ารับราชการ

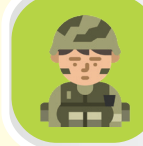


ผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์  
ระดับประเทศให้ดำรงตำแหน่ง  
ข้าราชการครู อปท.



กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.กลาง  
กำหนด

อปท. ได้พิจารณาแล้ว  
ประสงค์ที่จะบรรจุ  
และแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้  
ดำเนินการคัดเลือก  
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



ผู้สอบแข่งขันได้ อยู่ในระหว่าง  
การรับราชการทหาร ตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการรับราชการทหาร



ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้น  
บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แต่มีเหตุที่ไม่  
อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

อปท. เสนอ  
ก.จังหวัดเห็นชอบ  
เพื่อ ก.กลาง พิจารณา



บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ  
เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ  
หรือผู้ชำนาญการพิเศษ

“ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามประกาศนี้ ต้องอยู่ปฏิบัติราชการใน อปท. ที่บรรจุและแต่งตั้งเป็น  
เวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จึงโอนไป อปท. อื่นหรือส่วนราชการอื่นได้”

## คณะกรรมการคัดเลือก

- |  |           |
|--|-----------|
| (1) นายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น   | ประธาน    |
| (2) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่จะคัดเลือก  | กรรมการ   |
| (3) ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค<br>ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะคัดเลือก | กรรมการ   |
| (4) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  | กรรมการ   |
| (5) หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งนั้น                                   | กรรมการ   |
| (5) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล    | เลขาธุการ |

### แนวทางดำเนินการของคณะกรรมการคัดเลือก

01

ประกาศรับสมัครคัดเลือกตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด โดยประกาศทางเว็บไซต์ อปท. สดจ. และปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครตามที่กำหนดไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

02

ผู้ประสงค์จะสมัครต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมเอกสารหลักฐาน และเสียค่าธรรมเนียมสมัครในอัตราเดียวกับค่าธรรมเนียมสอบแข่งขัน

03

คณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือกตามหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกที่กำหนด อาจจะตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่

04

ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการศึกษา โดยให้เผยแพร่ประกาศก่อนวันคัดเลือกไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ

05

เมื่อคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลต่อนายก อปท. โดยประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเรียงลำดับตามผลคะแนน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างเรียงตามลำดับ



สแกน QR Code เพื่อศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2563



## การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร

การดำเนินการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.กลาง หรืออาจมอบให้ ก.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.กลาง กำหนด

### ก.จ. ดำเนินการสรรหา

- อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หน.ฝ.)
- อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
- บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัด)
- บริหารท้องถิ่น ระดับสูง

### ก.จ. มอบให้ ก.จ.จ.

- อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
- สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

### ก.ก. ดำเนินการสรรหา

- อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หน.ฝ.)
- อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
- บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด)
- บริหารท้องถิ่น ระดับสูง

### ก.ก. มอบให้ ก.ก.จ.

- อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
- อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
- บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง
- สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

### ก.อบต. ดำเนินการสรรหา

- อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
- บริหารท้องถิ่น ระดับสูง

### ก.อบต. มอบให้ ก.อบต.จังหวัด

- อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
- อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
- บริหารท้องถิ่น ระดับต้น
- บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง
- สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ก.จังหวัด กำหนดวันในการสรรหาได้ปีละ 2 ครั้ง

1) วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนเมษายน 2) วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนตุลาคม

กรณี ก.จังหวัด ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ให้รายงาน ก.กลาง เพื่อดำเนินการสรรหา และ ก.จังหวัด



### เมื่อตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างลง

รายงาน  
ตำแหน่งว่าง

- รายงานต่อ ก.จังหวัด ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง
- กรณีเกษียณอายุราชการ รายงานล่วงหน้าได้ก่อน 60 วัน  
นับถึงวันเกษียณอายุราชการ





## กรณี อปท. ประสงค์ดำเนินการสรรหาเอง

โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการการบรรจุกลับเข้า ราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่ง ดำเนินการประกาศวิธีการสรรหาและเสนอชื่อผู้จะแต่งตั้ง ให้ ก.จังหวัด เพื่อยกความเห็นชอบภายใน 60 วัน หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวถือว่าเป็นอันสิ้นสุด อปท. และ ก.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี” และให้สงวนตำแหน่ง ที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด เท่านั้น



## กรณี ก.กลาง ได้ดำเนินการสรรหา

กรณี ก.กลางได้ดำเนินการสรรหาแล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือเรียกใช้บัญชี ครบแล้ว แต่ อปท. ยังมีตำแหน่งว่างที่ไต่รายงาน ก.กลาง เหลืออยู่ ก.กลาง อาจกำหนดให้ อปท. ดำเนินการสรรหาสายงานผู้บริหาร โดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว อปท. ใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ต่อ ก.จังหวัด เพื่อยกความเห็นชอบต่อภายในระยะเวลาที่ ก.กลาง กำหนดแล้ว ก.จังหวัด จะมีมติภายหลังระยะเวลาที่กำหนดก็ได้ หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวถือว่าเป็นอันสิ้นสุด อปท. และ ก.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี” และให้สงวนตำแหน่ง ที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.กลาง

\*กรณีคณะอนุกรรมการสรรหาฯ ได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา วัน เวลา สถานที่และระเบียบสรรหาแล้ว หากมีเหตุสุดวิสัย แล้วไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน 60 วัน ก.กลางอาจมีมติให้ อปท. ที่มีตำแหน่งว่างดำเนินการย้าย หรือรับโอนภายในระยะเวลา และหลักเกณฑ์ที่กำหนด



## กรณีโอนเหตุผลความจำเป็นสายงานผู้บริหาร

กรณี ก.กลาง มีมติให้โอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ตามคำสั่ง หน.คสช. ที่ 8/2560 ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอนเป็นตำแหน่งว่างที่ ก.จังหวัด รายงาน ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณี เทศบาลและ ก.จังหวัดต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็น หลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี” และให้สงวนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด เท่านั้น

# หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร



## การสอบคัดเลือก

### ความรู้ความสามารถ ทั่วไป (100 คะแนน)

โดยการสอบข้อเขียน  
แบบปรนัย

### ความรู้เฉพาะตำแหน่ง (100 คะแนน)

โดยการทดสอบ  
สมรรถนะทางการบริหาร

### ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (100 คะแนน)

- การสัมภาษณ์ (30)
- ผลงานที่ประสบความสำเร็จ (20)
- วิสัยทัศน์ (20)
- ประวัติการรับราชการ (30)



## การคัดเลือก

### ความรู้เฉพาะตำแหน่ง (100 คะแนน)

โดยการทดสอบ  
สมรรถนะทางการบริหาร

### ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (100 คะแนน)

- การสัมภาษณ์ (30)
- ผลงานที่ประสบความสำเร็จ (20)
- วิสัยทัศน์ (20)
- ประวัติการรับราชการ (30)

\*ประวัติการรับราชการ ประกอบด้วย อายุราชการ (15), คุณวุฒิการศึกษา (5), ความผิดทางวินัยย้อนหลัง 5 ปี (5) และการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษย้อนหลัง 5 ปี (5)



### สแกน QR Code เพื่อศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก  
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564  
ลงวันที่ 12 มีนาคม 2564

**ชื่อหนังสือ**      มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม  
ประจำปี 2564 ฉบับ INFOGRAPHIC

**ที่ปรึกษา**            นายประยูร รัตนเสนีย์            อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
                                 นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ        รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**คณะผู้จัดทำ**    พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมนี่            ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร  
                                 นายปิยะ คังกัน                      งานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
                                 นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง            ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไป  
                                 นางสาวบุรณี แพรโรจน์              การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการในตำแหน่ง  
                                 นายสถาพร เสนาวงค์            ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น  
                                    นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
                                    นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
                                    นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**ออกแบบโดย**      นายสถาพร เสนาวงค์            นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**สงวนลิขสิทธิ์**   กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
                                 สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
                                 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น





สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น