

เอกสารกำหนดตำแหน่ง, การบริหารงานบุคคล -  
โรงแรมเอเชีย



การคำนวณต้นทุนการผลิต

ก.พ. 5510100 29/03 10.15 - 12.00

ชื่อวิชา  
ชื่อผู้สอน  
ชื่อผู้เรียน

11.20. 1) การกำหนดต้นทุนการผลิต -

- วัตถุดิบ
- ค่าแรง
- ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

ของ ก.พ. 5510100 29/03 10.15 - 12.00  
ต้นทุนการผลิต = วัตถุดิบ + ค่าแรง + ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

2) การคำนวณต้นทุนการผลิต -

ต้นทุนการผลิต = วัตถุดิบ + ค่าแรง + ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ  
ต้นทุนการผลิต = 2518

3) การคำนวณต้นทุนการผลิต -

- 1) วัตถุดิบ
- 2) ค่าแรง
- 3) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

ต้นทุนการผลิต = วัตถุดิบ + ค่าแรง + ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

4) การคำนวณต้นทุนการผลิต -

ต้นทุนการผลิต = วัตถุดิบ + ค่าแรง + ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ



10805 115, 2016. 0111

2015/11/11

3

ការវិនិយោគ

- ③ កម្រិតទាប ឥណទាន. ឧបករណ៍ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ④ បង្កើន ចំណូល
- ⑤ ចំណេញ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន. ឧបករណ៍ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑥ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑦ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑧ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑨ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន

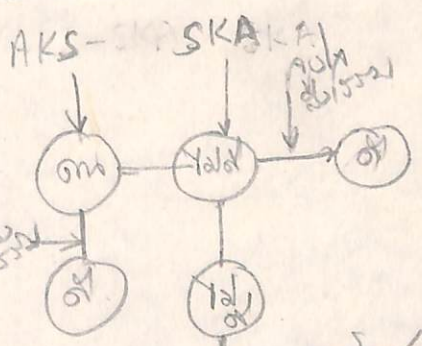
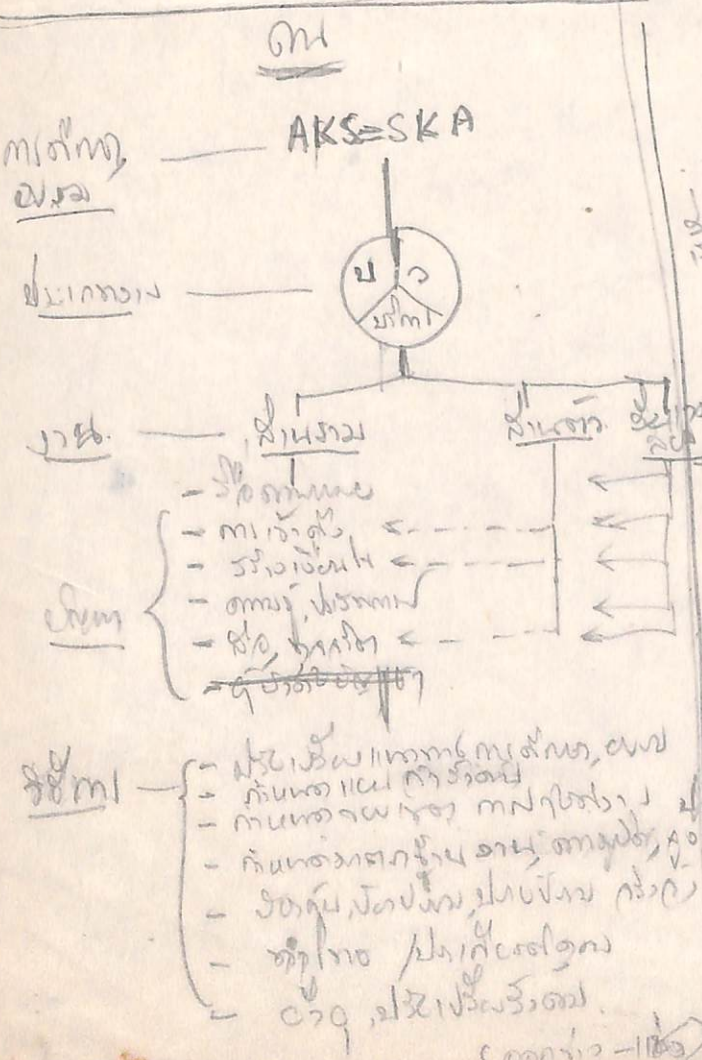
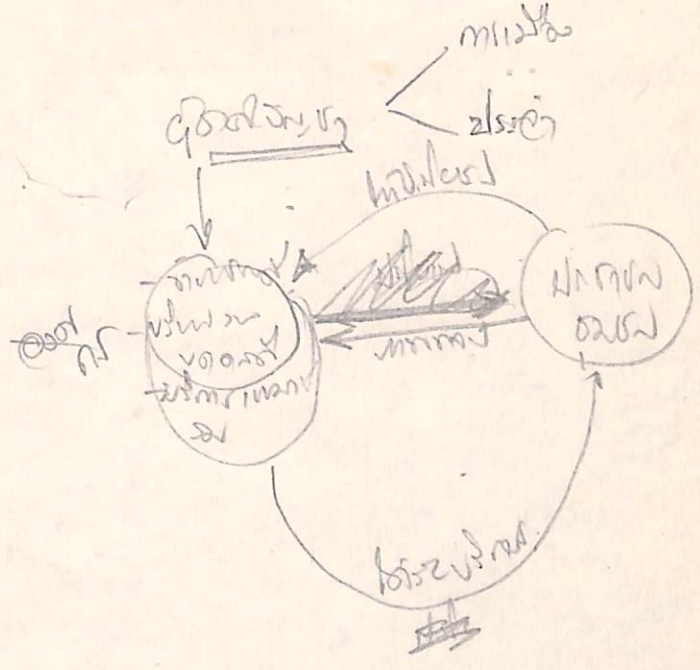
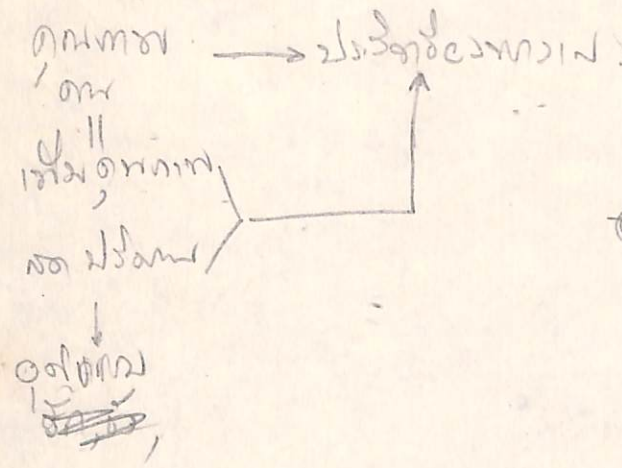
ការវិនិយោគ

- ① ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ② ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ③ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ④ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑤ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑥ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑦ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑧ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន
- ⑨ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន ឬ ធានា កម្រិត ទាប ឥណទាន



Handwritten title at the top of the page.

Handwritten sub-header.



- List of notes or items in the middle section.

- List of notes or items at the bottom middle.

- List of notes or items at the bottom right.

① ទិសដៅ ខ្លឹមសារ. ~~អន្តរាគមន៍~~ សំណួរ បំណង  
 = ទំនាក់ទំនង ~~អន្តរាគមន៍~~ ទំនាក់ទំនង  
 - ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 - ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 - ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង

② ទិសដៅ = ~~អន្តរាគមន៍~~ ទំនាក់ទំនង  
 - ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 ឬ ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 - ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 ឬ ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 - ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង  
 ឬ ទំនាក់ទំនង ទំនាក់ទំនង ឬ ទំនាក់ទំនង

การอภิปรายเป็นองค์คณะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคล

คณะผู้อภิปราย

1. นายแพทย์ไพโรจน์ นิงสานนท์  
อดีต ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 3  
อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ
2. ดร.รุ่ง แก้วแดง  
รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ทรงคุณวุฒิ  
ประธาน อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือน  
อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 1  
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการบริหาร
3. นายพงศ์โพยม วาศภูติ  
ผู้อำนวยการกองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ  
กรรมการปกครอง

ผู้ดำเนินการอภิปราย

นายสมสละ จีระพันธุ์ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.

แนวการอภิปราย

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ เช่น การกำหนดตำแหน่งในลักษณะของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในลักษณะของการคาดการณ์ล่วงหน้า 3 ปี รวมทั้งมีหลักการที่สำคัญที่กำหนดหลักการให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดทำในรูปคณะทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0601/ว 10 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2529 การกำหนดหลักการมอบอำนาจให้ส่วนราชการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้เองในบางระดับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ว 4 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533 ซึ่ง ก.พ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2533 เป็นต้นไป กำหนดให้ผู้ร่วมอภิปรายได้แสดงความเห็น ดังนี้





คร. รุ่ง แก้วแดง

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง และได้รับแต่งตั้งให้เป็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ก.พ.) และเป็นกรรมการใน อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนคณะที่ 1 ซึ่งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการ กำหนดตำแหน่ง รวมทั้งพิจารณากำหนดตำแหน่งให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ และกำหนดหลักเกณฑ์ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ นั้น ท่านคิดว่า ส่วนราชการควรมีบทบาทอย่างไรในการที่จะช่วย งานของ ก.พ. ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

2. ในทางกลับกันในความคิดเห็นของท่านคิดว่า ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ควรมี บทบาทอย่างไร ในการที่จะช่วยส่วนราชการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และบริหาร บุคคล

นายพงศ์โพยม วาศ ภูติ

1. ในฐานะเป็นหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการในการบริหารงานบุคคล โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวปฏิบัติที่ ก.พ.กำหนดขึ้น นั้น ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการกำหนดตำแหน่ง เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การกำหนดหลักการให้ส่วนราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรูปของคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการมอบอำนาจการคัดเลือก ในส่วนราชการดำเนินการได้เองในบางระดับ และบางตำแหน่ง เช่น การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 หรือระดับ 5 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1-3, 2-4 หรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดให้เป็นระดับสูงขึ้น เป็นต้น มีปัญหา อุปสรรค ใดๆ ไร ที่สมควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไข ประการใด

2. จากผลการสำรวจข้อมูลของผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของส่วนราชการต่าง ๆ มีความล่าช้ากว่าแผนที่ควรจะเป็น ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากคณะกรรมการฯ ซึ่งไม่มีเวลา และมีงานในภาระกิจมาก ท่านคิดว่าส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. ควรจะได้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ใดๆ ไร

3. ท่านในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ต้องการให้ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ช่วยเหลือ และสนับสนุน หรือดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องใด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคล และการบริหารราชการของส่วนราชการ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น